



Perehdytysoppaan ja -rakenteiden uusiminen psykiatrisessa lastensuojeluyksikössä

Niklander, Jesse

2011 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Perehdytysoppaan ja -rakenteiden uusiminen psykiatrisessa lasten-
suojeluyksikössä

Jesse Niklander
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2011

Jesse Niklander

Perehdytysoppaan ja -rakenteiden uusiminen psykiatrisessa lastensuojeluyksikössä

Vuosi	2011	Sivumäärä	41
-------	------	-----------	----

Tässä opinnäytetyössä kuvaan prosessia, jonka tarkoituksena oli tuottaa uutta perehdytysmateriaalia sekä ehdottaa perehdyttämisen rakenteellisia uudistuksia työn tilaajalle, lastensuojeluyksikkö Peiponpesälle. Peiponpesä on lastensuojelulaitos, joka on erikoistunut psykiatrasta hoitoa vaativien lasten ja nuorten arviointiin ja kuntoutukseen. Laitos on perustettu vuonna 2007, joten se on melko uusi yksikkö, jossa tapahtuu jatkuvaa kehitystä ja muutosta. Yksikön perehdytysrakenteita on muotoiltu vuosien varrella, mutta selkeää ja yhtenäistä perehdytysmallia ei ole toistaiseksi päätetty. Perehdytys on ollut yleensä esimiehen määräämien yksittäisten työntekijöiden vastuulla. Olen itse työskennellyt kyseisessä yksikössä vuoden 2011 alusta ja todennut tarpeen perehdytysmallin uudistamiselle henkilökohtaisesti.

Opinnäytetyöni tuottamalla materiaalilla sekä perehdytysrakenteiden uusimiseen tähtäävillä ehdotuksilla minun oli tarkoitus tuottaa johdonmukainen ja kaikkia tasapuolisesti palveleva perehdytysmalli. Tässä työssä käytin hyväkseni omia kokemuksiani, joiden pohjalta lähdin tutkimaan perehdytyksen kulttuuria, tavoitteita ja tuloksia Peiponpesässä. Pyrin kokoamaan juuri oikeanlaisen perehdytysmallin ja -oppaan omaan lastensuojeluyksikköni.

Opinnäytetyössäni pohdin myös perehdytyksen merkitystä ja sen vaikutuksia, sekä tutkin perehdyttämistä mentorointina. Hyvän perehdyttämisen tärkeys yhtiön toiminnassa kasvoi läpi opinnäytetyöni. Tämän opinnäytetyön valmistuessa koin, että perehdytys on yksi tärkeimmistä yksittäisistä yksikön toiminnan laatua parantavista tekijöistä. Perehdyttäjän rooli sekä perehdytyksen laatu ovat mielestäni työntekijöiden sitouttamisen näkökulmasta erittäin merkittävässä roolissa. Hyvällä perehdytyksellä on mahdollisuus motivoida työntekijää parempien sekä laadukkaampaan tulosten tavoitteluun.

Käytin opinnäytetyössäni erilaisia teoreettisia viitekehyksiä sekä kirjallisuudesta että verkkolähteistä. Toteutin myös kvalitatiivisen haastattelututkimuksen haastattelemalla kahdeksaa Peiponpesän työntekijää, joilta sain näkemyksiä siitä, millainen perehdytys yksikössä voitaisiin kokea hyvänä. Muodostin ehdotukseni rakenteiden uudistamiseksi näistä haastatteluista saamieni tietojen sekä omien kokemuksieni ja kirjallisuudesta saadun tiedon avulla. Perehdytyskansion sekä -kortin kokosin saamieni tietojen pohjalta, mutta käyttäen kuitenkin hyväksi jo olemassa olevia malleja. Uskon, että työstäni on apua yksikölle ja mahdollisesti muuteltuna myös muille vastaavanlaisille lastensuojeluyksiköille.

Avainsanat: perehdyttäminen, mentorointi, haastattelututkimus

Jesse Niklander

Revising the orientation guide and structures in a psychiatric child welfare facility

Year	2011	Pages	41
------	------	-------	----

In this thesis I described a process which the purpose of was to produce new orientation material and offer some new structural innovations to the child welfare unit Peiponpesä. The study was commissioned by Peiponpesä, a child welfare facility specialized in the assessment and rehabilitation of children and teenagers needing psychiatric care. The facility was founded in 2007 so it is still quite a young unit that is developing and changing. The orientation structures of the unit have been formalized in the past years but no decision about clear and united orientation has been made yet. Usually the responsibility of the orientation has been pointed to the employee selected by a superior. I have been working in this unit from the beginning of the year 2011 and I have personally seen the need to revise the structures of the orientation.

The material produced and the innovations to the structures proposed were meant to generate a model that would be logical and fair to all. In this thesis I used my own experiences which were the basis to study the culture, purposes and the results of orientation in Peiponpesä. I tried to combine the right kind of orientation model and material to my own child welfare unit.

In my thesis I also took a look in the meaning and effects of the orientation. I also studied orientation by mentoring and the importance of good orientation in a company grew through this thesis. When this project was completed, I felt that orientation was one of the most important ways to improve the quality of the work which was done in the unit. The person giving the orientation and the quality of the orientation were important factors in making an employee committed to the company. Good orientation could motivate the new employee to reach for a better quality in his work.

In my thesis I used various theoretical frames of references based on literature and also some web sources. I also did a qualitative survey by interweaving eight employees of Peiponpesä who told me about their vision about what kind of orientation could be experienced as a good one. With the information I got from the interviews and based on my own experiences and also the knowledge from the literature I build up the proposal to revise the orientation structures. Orientation material I combined also with the information but I also used the material that already existed.

Key words: orientation, mentoring, interview survey

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Työhönperehdytys Peiponpesässä	6
2.1	Tutkittavan aiheen valinta	7
2.2	Tutkittavan aiheen rajausta	8
2.3	Tutkimuksen lähtökohdat	8
3	Perehdyttäminen	10
3.1	Perehdytysmateriaali	10
3.2	Perehdyttäjä ja perehdytettävä	11
3.3	Hiljainen ja näkyvä tieto	12
4	Aineiston kerääminen	13
4.1	Haastattelu	14
4.1.1	Haastatteluiden suunnittelu	16
4.1.2	Teemahaastattelu	17
4.1.3	Haastatteluiden analyysi	17
4.2	Havainnointi	18
4.2.1	Havainnoin suunnittelu	19
4.2.2	Havainnoinnin analyysi	20
4.3	Aineiston keräämisen toteutus	21
4.3.1	Haastatteluiden toteutus	21
4.3.2	Havainnoinnin toteutus	23
5	Tutkimuksen tuloksia	23
5.1	Kokemuksia perehdytyksestä	23
5.2	Vastuu perehdytyksestä	25
5.3	Perehdytyksen tavoite	26
5.4	Perehdytykseen varattava aika	27
5.5	Perehdytyskansion sisältö	27
5.6	Perehdytyksen nykytila ja painotettavat asiat	28
5.7	Havainnoinnin tuloksia	29
5.8	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	30
6	Perehdytysmateriaali ja kehitysehdotuksia	31
6.1	Perehdytyksen kulttuuri Peiponpesässä	32
6.2	Perehdytysmateriaalin kokoaminen	32
6.2.1	Perehdytyskansio	33
6.2.2	Perehdytyskortti ja perehdyttäjien ohjeistus	33
6.3	Kehitysehdotuksia	34
7	Olikos tästä nyt sitten mitään hyötyä?	37
	Lähteet	38

1 Johdanto

Perehdytys on osa työskentelyä missä tahansa työpaikassa, ja kuten tässä raportissa tulen todistelemaan, se on erittäin tärkeässä osassa. Suuri määrä työikäisiä on siirtymässä lähivuosina eläkkeelle. Heidän mukanaan siirtyy eläkkeelle myös vuosikymmenten aikana opitut taidot sekä tiedot. Mikäli me jäljelle jäävät annamme tuon tiedon yksinkertaisesti hävitä, voimme olla varmoja, että saamme keksiä pyörää uudelleen monia kertoja tulevien vuosien aikana. Tämä koskee mielestäni erityisesti meitä sosiaalialalla työskenteleviä, sillä työskentelemme paljon ihmisten kanssa ja työskentelytavat, toimintamallit ja työhön suhtautuminen määrittävät työmme tuloksia monia muita aloja enemmän. Tieto ja ymmärrys toiminnasta voidaan nähdä hiljaisena tietona, jota ei voi siirtää kirjan sivujen tai virtuaaliopetuksen kautta. Väitän, että ainoastaan kokemuksella toteutetun työn seuraaminen läheltä ja oma yrittäminen voivat noita taitoja opettaa.

Tässä tutkimusraportissa perustelen perehdytyksen tärkeyttä teoreettisen kirjallisuuden avulla, mutta tärkeimpänä pidän kuitenkin suorittamani haastattelujen tulosten kautta löytynyttä tietoa. Sivutuotteena syntyi myös uutta perehdytysmateriaalia työni tilaajalle, lastensuojeluyksikkö Peiponpesälle. Tutkimuskysymyksekseni olenkin asettanut sen, kuinka perehdytys tulisi Peiponpesässä toteuttaa, jotta päästäisiin mahdollisimman hyviin tuloksiin yksilön, sekä asiakkaan että työntekijän, ja sitä kautta koko yksikön kohdalla.

Tämä opinnäytetyö kuvaa sitä prosessia, jossa yritin löytää Peiponpesän perehdytysrakenteita ravisuttelevia tuloksia. Näitä tuloksia löysinkin ja osassa tekstiäni paistaa se into, jolla tartuin rakenteiden muuttamiseen, mutta ainoastaan osassa. Osasta tekstiä loistaa taas se pettymys, jonka koin, kun huomasin, etten tämän opinnäytetyön aikana kykenisi saattamaan loppuun aloittamaani työtä. Opinnäytetyöni on kuitenkin osa niiden rakenteiden muovaamista, sillä olen sitoutunut viemään aloittamani projektin loppuun, vaikka se ei tapahdukaan tämän työn aikana.

Opinnäytetyöni kirjoitustyyli on enemmän kerronnallinen kuin tieteellinen. Tämä on tietoinen valinta. En ole kovin hyvä kirjoittamaan selkeää ja yksiselitteistä tieteellistä tekstiä, joten pidän mieluummin kiinni omasta, paljon abstraktimmasta tyylistäni. Tyylini uskon olevan miellyttävämpää luettavaa maallikolle.

2 Työhönperehdytys Peiponpesässä

Peiponpesä on psykiatrinen lastensuojeluyksikkö, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2007 Leivoyhtiöiden alaisuudessa. Tiloiksi rakennettiin uudet tarkoitukseen sopivat rakennukset. Työntekijöiden rekrytointi aloitettiin vuoden 2007 alussa, vaikka yritys itsessään avasi ovensa

vasta saman vuoden syksyllä. Rakenteita ja toimintatapoja alettiin muodostaa moniammatillisen henkilökunnan voimin uuteen yksikköön. Tiloissa oli 14 asiakaspaikkaa, joita kuitenkin alkuun täytettiin maltillisesti. Peiponpesästä muodostui nopeasti haastavien asiakastapauksien erityisyksikkö. (Peiponpesän perehdytysmateriaali)

Vuonna 2009 Peiponpesä siirtyi osaksi Mehiläisen laajenevaa lastensuojelulaitosten perhettä. Henkilökunta johtoa myöten on kerinnyt vaihtua ja kasvaa. Monipuolisten lastensuojelupalveluiden tarjonta on lisääntynyt ja rakenteet kehittyneet vuoteen 2011 mennessä. Henkilökuntaa Peiponpesässä on johtaja, vastaava ohjaaja, 13 ohjaajaa, keittäjä, siivooja sekä konsultoituva lääkäri. Tilojen huollosta ja korjauksesta vastaa nimetty talonmies. Vakituksessa työsuhteessa olevia ohjaajia on enemmänkin, mutta äitiyslomista, hoitovapaista, opintovapaista ja muista syistä johtuen monet ohjaajan toimet on täytetty määräaikailla sijaisuuksilla.

Peiponpesä on jakaantunut talon kahteen pätyyn, A- ja B-soluun. Ohjaajat on pyritty jakamaan myös päädyittäin. A-päätty on suunnattu enemmän nuorille, siinä missä B-päädystä on yleensä enemmän nuorempia lapsia. Myös lapsen taustoja pyritään mahdollisuuksien mukaan arvioimaan, jotta voidaan taata uudelle tulokkaalle mahdollisimman hyvä kasvua ja kehitystä tukeva ympäristö hänelle sopivassa päädyssä. Osastotyössä Peiponpesässä toimii neljätoista ohjaajaa, joiden lisäksi talossa on vastaava ohjaaja, yksikön johtaja, keittäjä, sekä laitoshuoltaja, jolloin lähes puolet työvoimasta tulisi haastatelluksi. Ohjaajista kolme työskentelee määräaikailla sopimuksella eripituisissa työsuhteissa. Koulutukseltaan työntekijä ovat lähinnä sosionomeja. Yksikössä työskentelee myös yksi sairaanhoitaja jonka lisäksi yksikössä työskentelee vielä perus- ja lähihoitajia sekä nuoriso-ohjaaja.

2.1 Tutkittavan aiheen valinta

Perehdytysoppaat toimivat useilla aloilla työssäoppimisen pohjana, jolloin hyvin laadittu opas voi parantaa uusien työntekijöiden sopeutumista uuteen ympäristöön. Peiponpesän perehdytyskansio, jonka sain käteeni ensimmäisenä työpäivänäni helmikuussa 2011, ei ollut huono, mutta päivien kuluessa huomasin kaipaavani enemmän tietoa ja ohjausta. Etenkin yksittäisten lasten kohtaamiset ja suuremman lapsikatraan ohjaaminen koin haasteellisiksi, kun kyseisiä lapsia ei erityisesti minulle esitelty. Myös tietoa talon kehityksestä jäin kaipaamaan, koska kyseessä oli nuori yksikkö ja sen rakenteet olivat muutamassa vuodessa muuttuneet huomattavasti. Ehdotin yksikön johtajalle perehdytyskansion uusimista opinnäytetyönäni ja hän lupasi ottaa asian harkintaan.

Muutaman päivän jälkeen keskustelimme johtajan kanssa uudestaan mahdollisesta opinnäytetyöstäni ja kävi ilmi, että Peiponpesän taustalla toimivasta konsernista oli tullut myös ajatus perehdytysoppaan ajan tasalle saattamisesta. Sain vihreää valoa työni aloittamiselle ja sovin

yksikön johtajan kanssa palaavani asiaan hoidettuani tarvittavat tiedot koululle ja ohjaavalle opettajalleni. Sovin myöhemmin tapaamisen maaliskuun puolelle yksikön vastuuhenkilöiden, johtajan ja vastaavan ohjaajan, kanssa.

2.2 Tutkittavan aiheen rajaus

Ehdotin perehdytysoppaan laatimista opinnäytetyökseni, koska se vaikutti helposti rajattavalta aiheelta. Aiemmin olen suunnitellut opinnäytteeni aiheiksi muun muassa lastensuojelun avohuollon tukitoimien tutkimista, mutta en ole kyennyt rajaamaan aihetta päässäni tarpeeksi selkeäksi. Perehdytysoppaan laatiminen vaikutti selkeältä, mutta pienen ajatusleikin jälkeen oli minulla jälleen käsissäni muodoton möykky. Siitä törröttivät sanat ”hiljainen tieto”, ”perehdytys” ja ”työn eettisyys”. Alkuperäinen ajatukseni oli tehdä konkreettisena työnä perehdytyskansio sekä paperiversiona että sähköisessä muodossa, tutkia hiljaista tietoa teoreettisesta näkökulmasta, haastatella työntekijöitä ja arvioida vielä työn eettistä puolta. Esittelin ajatukseni suunnitteluseminaarissa.

Seminaarissa nousivat esiin rajaamiseen liittyvät kysymykset, jolloin aloin miettimään aihetani tarkemmin. Tehdessäni tutkimussuunnitelmaa kiinnostuin hiljaisesta tiedosta ja nostin sen suunnitelmassa tärkeimmäksi teoreettiseksi viitekehykseksi. Hiljainen tieto itsessään ja sen siirtyminen ja siirtäminen uusille työntekijöille tai seuraavalle sukupolvelle voisi olla kokonaisen opinnäytetyön aihe. Suunnitteluseminaarissani mainittiin myös, että en ole tekemässä väitöskirjaa, joten minun tulisi keskittyä olennaiseen, eli perehdytykseen.

Sisällytän opinnäytetyöhöni edelleen teoriaa hiljaisesta tiedosta, mutta vain muutaman sivun verran sen sijaan, että täyttäisin puolet työstäni teorialla ja pohdinnalla kyseisestä aiheesta. Otin siis selkeämmin tutkimuskohteekseni perehdyttämisen ja näkyvän tiedon siirtämisen. Rajasin myös tutkimusmenetelmiäni ja päädyin haastattelun ja havainnoinnin käyttämiseen opinnäytetyössäni.

2.3 Tutkimuksen lähtökohdat

Kuten jo mainittu, aloittaessa työni Peiponpesässä en ollut tyytyväinen perehdytyskansioon, joten tein oletuksen, etteivät välttämättä muutkaan uudet työntekijät olleet kokeneet opasta hyväksi. Vaikka mielestäni oma perehdyttäjäni teki saamallaan resursseilla parhaansa, en kuitenkaan pitänyt perehdytystä kattavana, vaan ainoastaan juuri ja juuri riittävänä. Havaitsin pian, etten ollut yksin kokemusteni kanssa, vaan myös monille muille työntekijöille oli jäänyt samankaltaisia tuntemuksia. Havaitsin myös, ettei vika ollut perehdytysoppaassa.

Peiponpesässä perehdytys tapahtuu melko yksinkertaisesti. Työhaastattelussa esimies ja yksikön johtaja kertovat Peiponpesän toiminnasta, henkilöstöstä ja työsopimukseen liittyvistä asioista. Seuraavaksi vastaava ohjaaja esittelee rakennuksen tilat ja mahdollisesti vastaantulevia ohjaajia ja asiakkaita. Ensimmäisenä päivänä vastaava ohjaaja määrää uudelle työntekijälle perehdyttäjäksi jonkun kokeneemman työntekijän, jonka jälkeen perehdyttäminen siirtyy määrätyn perehdyttäjän vastuulle. Muiden tehtäviensä ohessa perehdyttäjä kertoo työhön liittyvistä asioista lähinnä sitä mukaan, kun niitä tulee vastaan. Asioita käydään läpi sattumanvaraisesti. Perehdyttäjä ohjaa uuden työntekijän jossakin sopivassa välissä tutustumaan perehdytyskansioon ja talon sääntöihin sekä näyttää, mistä löytyvät lääkehoito- sekä turvallisuussuunnitelmat.

Peiponpesässä ei ole selkeää ohjeistusta tai mallia perehdytykseen. Perehdyttäjänä toimivat satunnaiset henkilöt sen mukaan, kuka sattuu olemaan samassa vuorossa ja kenellä sattuu olemaan tarpeellinen kokemus. Työ on yleensä hektistä ja perehdytys itsessään loppuu usein ensimmäisen päivän jälkeen. Tästä eteenpäin tulee perehdytetyn työntekijän selvittää itse asioita, jotka häntä vaivaavat. Uusi työntekijä voi tietysti tukeutua uusiin työtovereihinsa, mutta on mahdollista, ettei uusi tulokas halua myöntää tiedoissaan tai taidoissaan olevia aukkoja. Tuolloin ilman kysymyksiä ei löydy vastauksiakaan. Omassa tapauksessani odottelin rauhassa, että minulle vieraat asiat tulivat ensimmäisten kuukausien aikana vastaan, jolloin siten tavalla tai toisella selviydyin tehtävistä.

Kuten olen jo aiemmin todennut, eivät suurimmat ongelmat ja haasteet Peiponpesän perehdytyksessä liittyneet kuitenkaan huonoon perehdytysmateriaaliin. Aluksi ajattelinkin tekevänä uuden ja paremman perehdytyskansion, mutta huomasin nopeasti, ettei siitä olisi suurtakaan hyötyä, elleivät rakenteet perehdytystä varten olisi kunnossa. Näenkin siis, että suurimman hyödyn Peiponpesä saa työstäni, mikäli se koskee koko yksikön perehdytysrakenteiden ja kulttuurin uusimista. Rakenteellisen uudistamisen jälkeen uskon vahvasti, että yksiköllä on mahdollisuus parantaa siellä tehtävän työn laatua ja nopeuttaa uusien työntekijöiden sisällyttämistä työskentelyyn sekä työyhteisöön. Kuten tulen myös myöhemmin tässä raportissa toteamaan, uskon, että työntekijöiden sitouttaminen yksikköön onnistuu perehdytyksen kautta.

Työni tilaajan taustakonsernissa, Mehiläisessä, on myös todettu tarve toimivalle perehdytysmallille. Tämä kävi ilmi työni suunnitteluvaiheessa, kun yksikön johtaja asiasta minulle mainitsi. Työlleni olisi siis olemassa tarvetta myös muissa Mehiläisen lastensuojelualan yksiköissä. Erilaisia perehdytysmalleja on kehitetty eri yksiköissä, kuten myöhemmin sain tietää erään toisen yksikön entiseltä työntekijältä. Syystä tai toisesta niitä ei kuitenkaan ole otettu laajempaan käyttöön, joten uskon työni tulevan laajempaakin kiinnostusta kyseisessä konsernissa.

3 Perehdyttäminen

Yrityksen kannalta on tärkeää, että uusi työntekijä alkaa mahdollisimman nopeasti tuottaa tulosta. Työyhteisön kannalta olisi suotavaa, että tulokas sopeutuu osaksi yhteisöä, kuitenkin samalla rikastuttaen sitä omilla vahvuuksillaan ja persoonallaan. Österbergin (2005, 79-80) mukaan edellä mainitut tavoitteet on mahdollista saavuttaa suunnitelmallisella ja hyvin toteutetulla perehdyttämisellä. Myös virheiden määrä voidaan minimoida perehdytyksen kautta kun uusi työntekijä kuitenkin vasta opettelee uutta työtään. Perehdytys on jatkuva prosessi, kunnes kaikki osapuolet yhteistyössä päättävät sen lopettamisesta, jolloin tulokas on osa organisaatiota (Kjelin & Kuusisto 2003, 14).

Perehdyttäminen ei ole työntajan valinta, vaan työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan antamaan riittävän perehdytyksen uudelle työntekijälle (Työturvallisuuslaki 1 §). Peiponpesän kaltaisessa erityisen haastavien lasten kanssa toimivassa lastensuojelulaitoksessa väkivaltanuhka on jokapäiväistä, jolloin työskentelytavoilla voidaan ehkäistä väkivaltatilanteita. Uhkaavissa tilanteissa väärin toimimalla työntekijä ei vaaranna ainoastaan omaa turvallisuuttaan, vaan myös työyhteisön muiden jäsenten turvallisuuden. Hyvällä perehdytyksellä voidaan välttää väkivaltatilanteista aiheutuvia työtapaturmia. Vastuu perehdyttämisestä, sen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta on lähiesimiehellä. Tehtävään voidaan valita myös työntekijä, jolla on riittävät taidot ja koulutus, mutta silti vastuu säilyy esimiehellä (Työturvallisuuskeskus 2003).

3.1 Perehdytysmateriaali

Perehdytysmateriaalin tulee olla selkeää ja päivitettyä. Esimerkiksi perehdytyskansiossa oleva virheellinen tai vanha tieto saattaa aiheuttaa hämmennystä ja eripuraa työntekijöiden keskuudessa, mikäli uusi työntekijä toimii parhaan tietonsa mukaan, vaikka menetelmät olisivat muuttuneet. Materiaalinen päivittäminen tulisi olla perehdytyksestä vastaavan henkilön tai esimiehen tehtävä. Perehdyttäjän tulee olla myös selvillä perehdytysmateriaalin sisällöstä ja päivityksestä, jotta voi antaa hyvää perehdytystä. Mikäli alaan liittyy sanastoa tai vaikeasti ymmärrettäviä käsitteitä, tulee perehdyttäjän varmistaa, että uusi työntekijä on ymmärtänyt kyseiset asiat. Uuden työntekijän saattaa olla vaikea myöntää, ettei tunne joitakin omaan alaansa kuuluvia käsitteitä, jolloin ei välttämättä halua kysyä käsitteiden tarkoitusta perehdyttäjältä. (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 11-12.)

Materiaalin tulee olla helposti saatavilla, jotta siihen voidaan palata myöhemmissä vaiheissa, mikäli uusi työntekijä haluaa varmistaa tai tarkentaa joitakin asioita. Materiaali voi olla laajakokoinen, mutta se tulisi erotella osiin, jolloin sen läpikäyminen helpottuu. Ensimmäisenä päivänä

eivät välttämättä kaikki lääkehoitoon tai työturvallisuuteen liittyvät lain määritelmät ole oleellisia, mutta niihinkin tulisi palata työn alkuvaiheissa.

3.2 Perehdyttävä ja perehdytettävä

Opettaja, neuvoja, tukija, isäntä, emäntä, opas, esimerkki vai tutkija? Onnismaan (2007, 84) mukaan edellä mainittuja termejä voidaan työelämässä rinnastaa perehdyttäjään tai mentoriin. Perehdyttämisen monet kasvot näkyvätkin termien variaatioissa, jossa jokaisella termillä on omat vivahteensa. Tämän takia onkin tärkeää miettiä työpaikalla etukäteen, miksi kutsutaan perehdytystä antavaa työntekijää. Tässä raportissa käytän termiä ”perehdyttävä”, sillä opinnäytetyön tilaaja käyttää vastaavaa termiä perehdytyksessään. Rinnastan termin kuitenkin ”mentoriin”, sillä mielestäni tämä historiallisesti merkittävä nimitys asettaa käyttämäni termin oikeaan kontekstiin.

Perinteisesti ajatellaan mentorin olevan vanhempi, viisaampi ja kokeneempi henkilö, joka ottaa aktorin eli mentoroitavan siipiensä suojaan (Onnismaa 2007, 85). Modernissa yhteiskunnassa kuitenkin kannustetaan elinikäiseen oppimiseen, joka saattaa tarkoittaa työtehtävien radikaaliakin muutosta vielä eläkeiän kynnyksellä, jolloin huomattavasti nuorempi työntekijä saatetaan asettaa vastuuseen työhön perehdyttämisestä. Tällöin mentor-aktor-suhde kääntyy monella tavoin pääläelleen.

Perehdyttäjän ja mentorin erot saattavat vaihdella olemattomista pikkuasioista täysin erilaisiin malleihin. Mentorin voi nähdä pitkäaikaisena oppi-isänä, joka pyrkii joko oppipoikamallin, reflektiivistä ammattikäytäntöä korostavan mallin, tai kompetenssinmallin mukaisesti ohjaamaan auktorin haluttuun suuntaan. Mallit eroavat toisistaan sen mukaan, miten riippuvainen aktor on mentorista tai vaihtoehtoisesti toivotun tuloksen perusteella. (Onnismaa 2007, 86.)

Perehdyttävä toimii enemmänkin valmentajana, joka valmistautuu alusta asti perehdytettävän valmistamiseen itsenäiseksi työntekijäksi, täysin riippumattomaksi perehdyttäjästään. Perehdyttäjän toiminta onkin usein mentorointia lyhytaikaisempi perehdyttämisen muoto. Vaikka Onnismaa (2007, 86.) kuvaakin mentoroinnin tuloksia loistaviksi, on helppo kuvitella, miten resurssipula sekä työntekijöiden motivaation puute saattavat olla esteenä täysipainoisen mentoroinnin aloittamiselle työpaikassa, saati sen toteuttamiselle.

Valitsi yritys perehdytysstrategiaansa millaisen perehdytyksen muodon tahansa, pysyvät perehdyttäjän ja perehdytyksen tavoitteet samoina. Perehdyttäjän tulee antaa selkeät ohjeet työtehtävien suorittamiseen. Perehdyttäjän tulee ohjata tekemään hyvää ja laadukasta työtä. Opastukseen tulee sisällyttää työskentelytavat, jotka ovat oikeita ja turvallisia. Perehdytettävää tulee kannustaa itsenäiseen tiedon hankintaan sekä käyttämään omia vahvuuksiaan on-

gelmanratkaisutilanteissa. Perehdyttäjän tulee antaa myös rakentavaa palautetta. (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, 12.)

Vastuu uuden työn oppimisesta ei ole vain perehdyttäjällä, vaan myös perehdytettävällä on vastuunsa. Perehdyttäjän tulee kertoa myös tästä uudelle työntekijälle ja rohkaista tätä kysymään ja hakemaan tietoa. Myös omaan ammattiin liittyvät tiedot ja taidot tulee saattaa sille tasolle, että kykenee työskentelemään uudessa työssä. Peiponpesässä uuden työntekijän tulee tutustua asiakasmateriaaliin, koska kukaan ei voi pakottaa lapsia tutustumaan uuteen henkilöön sen enempään kuin uutta työntekijää tutustumaan lapsiin. Asiakkaiden tunteminen onkin yksi tärkeimmistä perehdytyksen osa-alueista Peiponpesässä, jotta mahdollistetaan onnistunut työskentely lasten parhaan edistämiseksi. Tässä kohtaa työhön tulee mukaan ”hiljainen tieto”, joka on uuden työntekijän kannalta olennaisessa osassa Peiponpesässä, tai muussa lastensuojelulaitoksessa, onnistuneen työskentelyn aloittamisessa.

3.3 Hiljainen ja näkyvä tieto

Hiljaista tietoa ja sen siirtämistä on tutkittu erilaisista näkökulmista. Koivunen kirjoittaa hiljaisesta tiedosta filosofisena ilmiönä ja nostaa esiin kiinnostavia näkökulmia sekä tuo monien muiden filosofien ja tutkijoiden ajatuksia aiheesta esiin (1997). Koivusen lisäksi ainakin Nurminen (2000) ja Moilanen (2005) ovat tutkineet hiljaista tietoa, mutta ottaneet huomattavasti käytännönläheisemmän näkökulman. Hiljaisen tiedon siirtyminen Peiponpesän tapaisessa lastensuojelulaitoksessa on haasteellista, mutta erityisen tärkeää.

Mitä hiljainen tieto on? Virtainlahden (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 26-28.) mukaan hiljaista tietoa voi kuvailla arjessa sanoilla; asiantuntijuus, kokemus, osaaminen ja tietämys. Käytännön toiminnassa hiljainen tieto näkyy osana asiantuntijuutta, jonka toiminta koostuu kokemuksesta ja tiedosta. Kokemukset ovat juurtuneet tekemisen kautta tekijän alitajuntaan ja ovat kuin pyörällä ajamisen taito; helppo tehdä, vaikea selittää. Kokemukseen pohjautuva toiminta voidaan nähdä automatisoituneena toimintana, jolloin tekijä ei pyri perustelemaan tekemistään itselleen, vaan kokee automaattisesti toimivansa oikein. Edellä kuvattua voisi kutsua myös ”tietämykseksi” jolloin, ei puhuta tiedosta, vaan ennemminkin ymmärryksestä, joka ohjaa omaa toimintaa. Hiljaisena tietona voidaan pitää myös ”know-how”-taitoja, eli tietotaitoa, joka on myös kerääntynyt kokemuksen myötä ja löytyy ammattilaiselta ”sormenpäistä”. Virtainlahti mainitsee vielä hiljaisen tiedon muodoiksi henkilökohtaiset käsitykset, näkemykset ja aavistukset.

Näkyvää eli eksplisiittistä tietoa voidaan kirjoittaa, kertoa, lukea ja opettaa. Sitä voidaan tallentaa tietokantoihin, siirtää elektronisesti ja käsitellä tietokoneella. Hiljainen tieto edustaa monessa suhteessa näkyvän tiedon vastakohtaa, mutta silti usein hiljainen tieto pohjautuu

nimenomaan eksplisiittiseen tietoon. Koulutuksessa saadut tiedot muuttuvat työtä tehdessä taidoiksi, ja teoriaa ja konkreettista tietoa yhdistämällä sekä niitä soveltamalla työntekijä luo itselleen alitajuisia toimintamalleja, joita käyttää työssään automatisoidusti. Hiljainen tieto muodostuu siis näkyvän rinnalle. (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 28-29.)

Hiljainen tieto syntyy ja siirtyy huomaamatta. Sen tunnistaminen on vaikeaa siirtäminen haastavaa. Suomessa eletään aikakautta, jota leimaa suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen, jonka seurauksena keskustelu hiljaisen tiedon siirtämisestä on noussut entistä ajankohtaisemmaksi. Työvoimapulan lisäksi suuret ikäluokat jättävät jälkeensä myös suuren aukon tietoihin. Jos tiedot ja taidot eivät siirry tuleville sukupolville, menee vuosikymmenten kokemus hukkaan. Meidän sukupolvemme tehtävä on estää hiljaisen tiedon siirtyminen viimeiseen leposijaansa eläkkeelle siirtyvien mukana.

Kuten edellä on mainittu, hiljainen tieto syntyy koko elämän jatkuvana oppimisprosessina, joka ei pääty koulutuksen, työn tai kurssin loppumiseen. Ihmisen kognitiiviset kyvyt yhdistellä tietoa ja luoda siten toimintamalleja, sekä ”ennustaa” tulevia tapahtumia, luovat pohjan hiljaisen tiedon syntymälle. Hiljaisen tiedon syntymä tyyssijana voidaan siis nähdä ihmisen oma mieli. Virtainlahti (2005, 29-31) nimittää hiljaisen tiedon syntymää tiedostamattomien taitojen automatisoitumiseksi. Automatisoituneet taidot muuttuvat itsestään selväksi osaksi omaa toimintaa, jolloin niiden tunnistaminen muuttuu erittäin haastavaksi. Automatisoituneet taidot ja toimintamallit helpottavat työskentelyä ja parantavat työn laatua. Uuden työntekijän kannalta valitettavaa on kuitenkin se, ettei niiden siirtäminen onnistu perinteisen perehdytyksen tavoin, vaan vaatii uusia ja erilaisia lähestymistapoja tiedonsiirrossa.

4 Aineiston kerääminen

Tässä luvussa kuvaan valitsemiani aineiston hankinta menetelmiä ja niihin liittyvää teoriaa kirjallisuuden pohjalta. Valittuani menetelmikseni haastattelun ja havainnoinnin keskityin niihin liittyvään teorial tietoon, jonka pohjalta lähdin suunnittelemaan tutkimuksen toteutusta. Tutkimuksesta saamiani tuloksia kuvaan tarkemmin viidennessä luvussa ja tulosten pohjalta teen kehitysehdotuksia kuudennessa luvussa. Tässä luvussa keskityn teorial tiedon lisäksi kuvaamaan myös työskentelyprosessia suunnitteluvaiheessa.

Tutkimuksessa päätin käyttää kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä, joita haastattelu ja havainnointi ovat. Menetelmät palvelevat tarkoituksiani, koska yritykseni on luoda perehdytysrakenteet, jotka palvelevat koko Peiponpesän henkilökuntaa, siinä missä itse yritystäkin. Päätin ehdottaa haastattelujen käyttöä tutkimusmenetelmänä ja vein ehdotuksen myös Peiponpesän johtajalle sekä vastaavalle ohjaajalle, jotka näkivät menetelmät myös hyviksi. Ha-

vainnointi oli mielestäni looginen valinta tutkimusmenetelmäksi, sillä sen toteuttamisen ajattelun olevan helppoa, koska työskentelin havainnoitavassa ympäristössä lähes päivittäin.

Menetelmien valinnassa olennaisena tekijänä voidaan nähdä tutkimuskysymys tai -kysymykset. Pyrin tutkimuksessani selvittämään, miten tietoa voidaan siirtää onnistuneesti ja tehokkaasti uusille työntekijöille Peiponpesässä. Haastatteluiden avulla selvitin, miten työntekijät olivat kokeneet oman perehdytyksensä. Kokemusten pohjalta lähdin rakentamaan mallia, jollainen voitaisiin kokea hyväksi Peiponpesässä. Selvitin haastatteluiden avulla myös, miten heidän mielestään perehdytys tulisi hoitaa, jotta voitaisiin päästä parhaisiin tuloksiin mahdollisimman tehokkaasti. Havainnoinnin avulla saatoinkin luoda itselleni kuvaa, miten perehdytyksen tulokset näkyivät työpaikan arjessa ja työyhteisön dynamiikassa.

4.1 Haastattelu

Haastattelu on yksi yleisimmin käytetty tiedonkeruumenetelmä, koska sen koetaan voivan antaa tutkimuksen kannalta merkityksellistä tietoa yksilön näkökulmasta (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 17). Kysyvälle vastataan -periaatteen mukaisesti haastattelijat esittävät kysymyksensä, joihin toivovat tai olettavat saavansa vastauksia. Haastattelijan tulee olla objektiivinen eikä ole toivottavaa, että haastattelija luo suunnan ja merkityksen haastattelulle liian strukturoidun haastattelupohjan avulla. Haastateltavien tulisi pystyä vaikuttamaan haastattelun kulkuun, jolloin voi syntyä todellista vuorovaikutusta haastateltavan ja haastattelijan välille. Yleisistä ilmiöistä kuten säästä puhumalla haastattelun aluksi saadaan mahdollisesti aikaan keskustelevalle ilmapiiri, jonka avulla haastateltava henkilö avautuu helpommin haastattelijalle.

Haastateltavat saattavat usein käyttäytyä mielestään korrektisti tai antaa vastauksia, joita kokee haastattelijan toivovan, jolloin haastattelun suunta saattaa helpostikin kääntyä haastattelijaa miellyttäväksi. Haastattelijan tulee olla tarkka kyseisen kaltaisissa tilanteissa, sillä vaikka suunta olisikin tulevaa analyysivaihetta ja raportointia hivelevä, ei todellisia tuloksia synny, ellei rehellisiä vastauksia saada. Rennon ilmapiirin luominenkin onkin tämän takia erityisen tärkeää haastattelun alussa, jotta haastateltava kokee voivansa puhua rehellisesti ja luottamuksellisesti. Luottamuksen löytäminen saattaa muodostua hankalaksi, mikäli haastattelija on ennestään tuttu, kuten esimerkiksi omassa tapauksessani työyhteisön jäsen. Kysymykset kuten ”jääkö tämä vain meidän väliseksemme”, ”miten tämä vaikuttaa työskentelyymme yhdessä” tai ”voinko kritisoida asioita ilman seuraamuksia” saattavat nousta haastattelun aikana haastateltavan mieleen. Haastattelun alussa tulee rehellisesti kertoa tutkimuksen tarkoituksesta, painottaa haastateltavien anonymiteettia sekä muistuttaa mahdollisesti siitä, kuinka rehelliset, jopa kriittiset mielipiteet ovat haastattelun kannalta kaikkein tärkeimpiä. (Eskola & Suonranta 2003, 85-86.)

Vaikka haastattelu vaikuttaisi spontaanilta keskustelulta, tulee taustalla olla kuitenkin institutionaalinen näkökulma, jolloin haastattelun rakenne ja päämäärä pysyvät selkeänä visiona haastattelijan mielessä (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 23). Edellä mainittu kaksijakoisuus haastattelijan roolissa on saavutuksena haastava, mutta hedelmällinen. Haastattelija voi tuoda oman persoonallisuutensa esiin haastattelun edetessä, jolloin vuorovaikutustilanne syvenee haastattelijan antaessaan jotakin itsestään keskusteluun. ”Kun antaa, niin saa” pitää kaikessa raamatullisuudessaankin paikkaansa haastatteluiden aikana, mutta on myös kuoppa johon haastattelija saattaa pudota. Liian henkilökohtaiseksi taantuvan haastattelun vaarana on objektiivisuuden puute eikä kerran kadotettua puolueettomuutta pysty helposti palauttamaan.

Haastattelutilanteessa vaikuttavia tekijöitä ovat kulttuuri, sukupuoli, ulkonäkö, käyttäytyminen, hierarkia ja kielellinen ulosanti (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 10). Haastateltavan ja haastattelijan erot, mutta myös samankaltaisuudet korostuvat tilanteessa, jossa haastattelija pyrkii saamaan tietoa ja haastateltava yrittää sitä antaa omien lähtökohtiensa pohjalta. Esimerkiksi mieshaastattelija saattaa kysyä naiselta haastattelun yhteydessä jotakin, jonka vastaus saattaisi loukata naista sukupuolensa edustajana. Vastaus ei välttämättä ole totuudenmukainen, vaan tuloksena on naiseutta puolustava teesi, jonka jälkeen haastattelu saattaa käytännössä olla ohi. Vaikka haastattelijan tehtävä ei olekaan miellyttää, niin vastausten saannin kannalta on kuitenkin tärkeää miettiä kysymysten asettelua tarkkaan. Epämieluisat tai arat kysymykset voi esittää, mikäli haastattelun ilmapiiri sen sallii ja suhde haastateltavaan on vakaalla pohjalla.

Haastattelumalleja voidaan jaotella erilaisin perustein, mutta jos perusteena käytetään kysymysten muotoilun kiinteyden astetta ja haastattelun jäsenytyneisyyttä, voidaan haastattelut jakaa neljään kategoriaan: strukturoitu- eli lomakehaastattelu, puolistrukturoituhaastattelu, teemahaastattelu sekä avoin haastattelu. Strukturoitu haastattelu on ehkä helpoin toteuttaa, mutta siitä saatava informaatio saattaa olla suppeaa ja persoonatonta. Haastattelu toteutetaan yleensä lomakehaastatteluna, jolloin kysymykset ja vastausvaihtoehdot ovat vastaajille samat. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 10). Tapaa voisi käyttää myös henkilökohtaisessa haastattelussa. Vuorovaikutus saattaa kuitenkin tilanteessa, jossa vastausvaihtoehdot ovat ennalta määritettyjä, jäädä erittäin ohueksi, eikä henkilökohtaisesta kohtaamisesta ole suurta hyötyä.

Puolistrukturoidussa haastattelussa sen sijaan ei yleensä ole valmiita vastauksia, vaan ainoastaan kysymykset ovat samat kaikille. Tällöin kuitenkin haastattelijalla on vastuu pitää paletti kasassa, jolloin haastateltava ei pääse kertomaan lapsuudestaan, kun kysymys on työilmapiiristä. Teemahaastattelut voidaan nähdä eräänlaisena puolistrukturoituna haastattelumallina. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 10)

4.1.1 Haastatteluiden suunnittelu

Teemahaastattelua suunnitellessa yksi tärkeimmistä tekijöistä on haastattelurunko, joka sisältää haastattelijan valitsemat kysymykset tai teemat, joihin haastattelija toivoo saavansa keskusteluiden kautta haastattelutilanteessa vastauksia tai mielipiteitä. Testatessani ensimmäistä haastattelurungon versiota (liite 1) huomasin, että kysymykset ohjasivat haastateltavaani vastamaan minua miellyttäviin asioihin eivätkä antaneet haastateltavalle mahdollisuutta vaikuttaa haastattelun kulkuun. Olin siis kadottanut objektiivisuuteni jo ennen varsinaisten haastatteluiden alkamista. Olen työssäni kohdannut paljon fyysistä väkivaltaa ja sen uhkaa. Se on vaikuttanut ajatuksiini vahvasti ja kokemukseni siirtyivät myös haastattelurunkoon, jolloin haastattelu olisi käsitellyt väkivallan kohtaamista työssä eikä perehdyttämistä.

Päästessäni takaisin sorvin ääreen, muutin runkoa paljon ja jätin tarkentavat kysymykset pois (liite 2). Päätin luottaa enemmän itseeni haastattelutilanteissa, jolloin voisin kysyä keskustelun avaamien urien pohjalta olennaisia kysymyksiä ja näin löytää työyhteisön jäseniä askarruttaviin kysymyksiin vastauksia, joiden pohjalta perehdytysmallia voisi muovata palvelemaan muitakin kuin minua.

Seitsemän työntekijän haastatteleminen vaikutti aluksi toteutettavissa olevalta määrältä. Luku vaikutti mielestäni myös perustellulta, koska osastotyössä toimii Peiponpesässä neljatoista ohjaajaa, jolloin seitsemää haastattelemalla saisin puolet heistä haastateltua. Haastateltavien valinta osoittautui haastavaksi, ja kysyin neuvoa yksikön johtajalta, sekä vastaavalta ohjaajalta. Heidän mielipiteensä poikkesivat jonkin verran toisistaan. Yksikön johtajan mielestä tulisi haastatella sekä terveydenhoidon ammattilaisia eli sairaanhoitajia sekä sosiaalipuolen sosionomeja. Vastaava ohjaaja nimesi muutamia työntekijöitä erikseen, joita toivoi haastateltavan työhöni, koska piti näiden työntekijöiden asenteesta työssä.

Päädyin valitsemaan haastateltavani sen mukaan, kuinka kauan he olivat työskennelleet Peiponpesässä ja mikä heidän pohjakoulutuksensa oli. Yhtenä kriteerinä pidin myös sitä, kuinka innostuneita he olivat olleet perehdyttämisestä henkilökohtaisissa keskusteluissa edellisen puolen vuoden aikana, kun olin puhunut tulevasta tutkimuksestani vapaamuotoisissa keskusteluissa. Näiden kriteerien pohjalta koin, että saisin tuotua haastatteluihin sekä kokemusta että ammatillista näkökulmaa. En vähättele ammattikoulutaisoista tutkintoja enkä koe, että lyhyemmän aikaa työskennellyt henkilö tietäisi vähemmän hyvistä perehdytyksestä. Tietyn kuntien määrittämän osan lastensuojelulaitoksessa työskentelevästä henkilöstöstä tulee kuitenkin olla ammattikorkeakoulutaisoisesti koulutettua, joten toivoin valintojeni avulla saavani myös sellaista näkökulmaa perehdytykseen, jota laitoksen pääasialliset asiakkaat eli kunnat toivoivat. Haastateltavista kaksi eivät tätä kriteeriä täyttäneet, mutta toisella oli alan pitkä työko-

kemus ja toisen ajatukset olivat mielestäni erittäin kiinnostavia. Jälkimmäinen henkilö toimi myös yksikön luottamusmiehenä ja odotin, että luottamusmieheltä olisin saanut myös erilaista näkökulmaa perehdytykseen.

Haastatteluiden kirjaaminen muodostui pieneksi haasteeksi, sillä olen aiemmin huomannut, etten kykene tekemään samanaikaisesti muistiinpanoja sekä toteuttamaan haastattelua täysipainoisesti. Ainoa tapa olikin siis äänittää haastattelut. Äänityslaitteen saaminen olisi muodostunut vaikeaksi, mutta huomasin kannettavassa tietokoneessani olevan tarpeeksi hyvät äänitysominaisuudet, jonka ansiosta minun ei enää erikseen tarvitsisi purkaa äänityksiä millenkään alustalle, josta voisin ne hyvin kuunnella. Päätin siis käyttää haastatteluissa tietokonetta äänityslaitteena, vaikka tosin pelkäsin tietokoneen aiheuttavan hämmennystä haastateltavistani.

4.1.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumalli, jolla pyritään saamaan tutkijan valitsevien teemojen avulla tietoja tutkittavasta kohteesta. Tämän tyyppisissä haastatteluissa haastattelija pyrkii pääsemään vuorovaikutukseen haastateltavan kanssa, jolloin haastatteluiden luonne saattaa poiketa huomattavastikin toisistaan, vaikka tutkijan valitsevat teemat ovat samoja kaikissa haastatteluissa. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47-48.) Teemahaastattelu antaa huomattavasti suuremman vapauden haastattelijalle muotoilla kysymyksiä keskusteluun sopiviksi haastattelun edetessä, mutta asettaa haastattelijan samalla tutkimuksen kannalta suureen vastuuseen objektiivisuuden säilyttämisen näkökulmasta.

Tässä raportissa kuvaamassani tutkimuksessa käytin teemahaastattelua, jossa teemat määräytyivät etukäteen asettamieni kysymysten pohjalta. Haastateltavat olivat minulle entuudestaan tuttuja, joten vapaamuotoista keskustelua olisi ollut vaikea välttää. Pyrin pitämään keskustelun asettamissani teemoissa, mutta silti olemaan rajoittamatta vapaasta keskustelusta esiin tulevia mahdollisia uusia teemoja.

4.1.3 Haastatteluiden analyysi

Päästäkseni käsiksi tietoihin, joita haastatteluiden avulla sain, päätin litteroida käydyt keskustelut. Litterointi on haastatteluiden muuttamista teksti- tai kuvamuotoon, jolloin aineiston systemaattinen tarkastelu, ryhmittely ja lajittelu muuttuvat kevyemmiksi (Vilkkä 2005, 105). Litteroinnin tarkkuuden voi tutkija määrittää tutkimustehtävän ja oman tutkimusotteensa pohjalta. Jos tutkija on käyttänyt teemahaastatteluja, kuten omassa tutkimuksessani, voidaan litterointi suorittaa teemoittain, jolloin tutkija seuloo aineiston teemojen mukaisesti ja

litteroi ne osat, jotka kokee tarpeellisiksi tulevaa analyysivaihetta varten. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 139-143.)

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 136) esittävät, että haastattelun analysointimenetelmiä tulisi pohdita jo ennen haastatteluiden suorittamista ja aloittaa itse analysointi jo haastattelutilanteessa. Jo ennen haastatteluja tiesin, että tulisin käyttämään litterointia aineiston purussa, mutta tuolloin kuvittelin litteroivani haastattelut kokonaisuudessaan. Ensimmäisen haastattelun ensimmäisten minuuttien aikana huomasin kuitenkin, että se ei tulisi olemaan ajankäytöllisesti mahdollista. Pohdin muita vaihtoehtoja ja päätin litteroida ainoastaan vastaukset kysyttyihin kysymyksiin, sekä haastateltavan vastausten ympärille muodostuneet näkemykset. Kutsuin itse tätä ”toimittajalitteroinniksi”, mutta löysin myös teoriaa tukemaan työskentelytapani. Litteroinnille ei ole olemassa yhtä oikeaa tarkkuutta, vaan sen voi tutkija tai tutkijat päättää omien perusteluidensa varassa (Hirsjärvi & Hurme 2009, 139). Teemoittain kerätty materiaali haastatteluista palveli tutkimustani paremmin kuin sanantarkka litterointi, sillä pyrin haastatteluilla saamaan tarkkaa tietoa mielipiteiden muodossa.

Analyysin toteutin haastatteluissa käyttämäni teemojen pohjalta. Listasin teemoittain aineiston sen mukaan, mitä perehdytystapoja haastateltavat olivat kokeneet hyväksi, mitä tietoja he toivoivat perehdytyskansiosta löydettävän ja mitä tulisi heidän mielestään perehdyttää suullisesti. Vastaavan ohjaajan haastattelusta sain selville, mitkä olivat niin sanottuja ehdottomia asioita, joiden tulisi löytyä kansiosta, joten karsin näiden kanssa ristiriidassa olevat haastattelutulokset pois. Samaa periaatetta käytin myös kahden muun listan kanssa. Perehdytykseen liittyvän teorian pohjalta ja vastaavan ohjaajan antamien suuntaohjeiden mukaisesti kokosin listoilta ne asiat, joiden tulisi löytyä perehdytyskansiosta ja erikseen ne asiat, jotka kuuluvat perehdytyskorttiin eli suulliseen perehdytykseen. Apunani käytin myös työsuojelulain ohjeistuksia. Perehdytystapoja arvioin omien kokemuksieni pohjalta sekä havainnoinnin kautta. Näiden tietojen pohjalta pyrin luomaan toimivan perehdytyskansion ja parantamaan perehdyttämisen kulttuuria Peiponpesässä.

4.2 Havainnointi

Havainnointia voidaan kuvata osallistuvaksi, kun tutkija toimii osana yhteisöä, jota tutkii. Havainnointi tapahtuu tällöin sisältä ulospäin, jolloin pienetkin asiat, jopa hiljaisimmat kuiskaukset tarttuvat tutkijan raporttiin ja päätyvät työpöydälle analysointivaiheessa. Havainnoija poikkeaa kuitenkin tutkimansa yhteisön muista jäsenistä ainakin neljällä eri tavalla. Yleensä tutkija toimii havainnointia suorittaessaan itselleen oudossa ympäristössä ja tehtävissä, mutta tämä ei ole oletusarvo. Toiseksi voidaan todeta, että tutkija voi keskittyä omaan havainnointiinsa siinä, missä muut yhteisön jäsenet ovat omien töidensä hautaamina. Kolmanneksi tutkijan tulee kerätä ja tallentaa havaintojansa systemaattisesti. Neljäs ero löytyy siitä, kuinka

tutkijan tulisi, muusta yhteisöstä yleensä poiketen, olla tutkijana alansa ammattilainen. (Escola & Suonranta 2003, 98-99.)

Grönfors (1982, 87-88) esittää havainnoin jakamista neljälle eri asteelle; havainnointi ilman varsinaista osallistumista, osallistuva havainnointi, toimintatutkimus (osallistuva havainnointi) ja piilohavainnointi. Tutkijan tulisi pyrkiä vaikuttamaan mahdollisimman vähän havainnoitavan yhteisön toimintaan ja valintoihin. Tutkittavaa ryhmää voi havainnoida esimerkiksi valvontakameroiden avulla. Kuten monet television tosi-tv-sarjat ovat osoittaneet, saattavat kuvattavan henkilön ajatukset ja tarkoitukset usein jäädä salaisuuksien verhon alle, kunnes vasta haastattelutilanteessa henkilö kertoo, mihin toiminnallaan on pyrkinyt. Piilotarkoitukset ja suunnitelmallinen toiminta eivät välttämättä välity kameran läpi, jolloin osallistuvampi havainnointi saattaisi aukaista yksilön toimintaa selittäviä ja ohjaavia tekijöitä paremmin.

Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija kulkee tutkittavan ryhmän mukana ja mahdollisesti osallistuu heidän jokapäiväiseen elämäänsä silti vaikuttamatta tapahtumien kulkuun. Tutkijan rooli saattaa kuitenkin hämmentää tutkittavia ja heidän käytöksensä ja puheensa saattavat pyrkiä miellyttämään muukalaista keskuudessaan, etenkin jos tieto tutkijan todellisesta roolista yhteisön sisällä on tiedossa. Tutkijan objektiivisuus ei riitä tällaisessa tilanteessa, vaan tutkimukselle tulee antaa aikaa, kuten Afrikan alkuperäiskansoja havainnoineet tutkijat lähes poikkeuksetta ovat tehneet. Edellä kuvatussa tilanteessa tutkija eroaa kieleltään, käytökseltään, ulkonäöltään ja tarkoituspöiltään muusta yhteisöstä. Ajan kuluessa havainnoitavat kuitenkin saattavat hyväksyä tutkijan osaksi yhteisöä, jolloin havaintojen kerääminen saattaa vasta todellisuudessa alkaa. (Grönfors 1982, 87-88.)

Piilohavainnointi on edellä mainituista havainnointitavoista mahdollisesti jännittävin, kun tutkija pääsee leikkimään salaista agenttia soluttautuessaan joukkoon, joka ei tiedä hänen todellisia päämääriään. Piilohavainnointi asettaa kuitenkin suuret eettiset haasteet tutkijalle, sillä vakoilu on eettisesti tuomittavaa, mutta havainnointi tieteen nimissä saatetaan mieltää oikeutetuksi. (Grönfors 1982, 87-88.)

4.2.1 Havainnoin suunnittelu

Havainnointia suunniteltaessa tulisi havainnointitapa valita edellisessä kappaleessa esitetyistä malleista tai vaihtoehtoisesti yhdistellä malleja oman tarpeen mukaan. Itse suunnittelin toteuttavani havainnoinnin osittain piilohavainnointina, vaikka osallistuinkin työntekijänä jatkuvasti työyhteisön toimintaan täysipainoisesti. Kerroin koko työyhteisölle tekeväni opinnäytetyötä yksikköön ja kerroin jopa aiheen. En tullut kertoneeksi sitä, että tulisin käyttämään työssäni asioita, joita kuulen tai näen työaikana. En kuitenkaan tarkoituksellisesti tai suunnitelmallisesti pettänyt työntekijöitä, vaan korostin useita kertoja, että toivon työntekijöiden

kertovan minulle ajatuksiaan työpaikan perehdyttämisen kehittämisestä. Tarkoitukseni oli suorittaa havainnointia noin neljän kuukauden ajan.

Kokemattomuuteni havainnoinnista nosti rumaa päätään suunnitteluvaiheessa, kun en ottanut huomioon järjestelmällisyyden tärkeyttä. En kehittänyt mitään järjestelmää kasaantuvan materiaalin merkitsemiseksi tai arkistoinniseksi. Suunnitteluvaiheessa tulisi miettiä myös tutkimuksen lopussa tapahtuvaa analyysii. Loppumateriaalia saattaa olla vaikea, jopa mahdoton järjestellä analyysivaihetta varten. Irtonaisten lauseiden merkitseminen muistiin, kontekstista irrallaan, on hyödytöntä, varsinkin ilman toimivaa järjestelmää. Syyllistyin havainnoinnin suunnitteluvaiheessa useisiin tutkimuksen luotettavuuteen negatiivisesti vaikuttaviin rikkeisiin.

4.2.2 Havainnoinnin analyysi

Mielestäni havainnoinnin analyysissä tutkija joutuu asettamaan omat näkemyksensä pöydälle ulkoista tarkastelua varten. Havainnointi on mahdollisesti kaikessa subjektiivisuudessa kaikin vaikein kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmä. Aineiston analyysivaiheessa tutkijan pitäisi pystyä irrottautumaan roolistaan osana yhteisöä, jota on ollut havainnoimassa ja nähdä aineisto objektiivisesti. Koska ihminen ei ole kone, on tutkijan mahdoton irrottautua syntyneistä tunnesiteistään, jonka takia yleensä havainnoinnin tulokset ovat vähintäänkin epäluotettavia. Aineisto ja siitä tehdyt johtopäätökset tuleekin altistaa ulkopuoliseen arviointiin, jolloin niitä voidaan testata ja kritisoida. Koska itse olin toiminut havainnoinnin kohteena olleen työyhteisön jäsenenä jo kahdeksan kuukautta koin, etten voinut tuottaa luotettavaa aineistoa, joten jätin havainnoinnista tekemäni johtopäätökset tässä raportissa pienemmälle huomiolle ja keskityin haastatteluista saamiini tietoihin.

Havainnointiaineistoa käytin kuitenkin tukemaan haastatteluissa saamaani aineistoa. Muistiinpanoja kahdeksan kuukauden ajalta en onnistunut lajittelemaan millään loogisella tavalla, koska en ollut havainnointia suorittaessani ollut vielä sisäistänyt sitä, kuinka aineistoa voisi myöhemmin käyttää. Suurin osa havainnoinnista ei koskaan päätynyt edes muistiinpanoihin asti, vaan luotin omaan muistiini. Tämä heikentääkin tutkimukseni havainnointiosion luotettavuutta. Muistini kuitenkin toimii ja muistamani asiat tukivat selvästi haastattelussa saatuja tuloksia. Muistiinpanoni eivät tukeneet mitään eivätkä ketään kaikessa epäloogisuudessaan. Ne olivat lähinnä muutamia lauseita sieltä ja toisia täältä, lähinnä kommentteja, joiden alkuperää en pysty enää selvittämään. Tämänkaltaisen organisoimattoman havainnoinnin havaitsin hyvin huonoksi tavaksi tehdä tutkimusta.

4.3 Aineiston keräämisen toteutus

Tässä luvussa kuvaan sitä prosessia, jolla sain tarvitsemi aineiston kerättyä. Tämä osa tutkimuksestani oli opettavaisin, haasteellisin ja vei eniten aikaa. Haastatteluiden toteuttaminen, kun siihen pisteeseen pääsi, oli antoisaa ja mielenkiintoista. Havainnointia pidin aiemmin helppona, mutta huomasin tätä raporttia laatiessani, etten hallinnut havainnointia menetelmänä, joten sen tulokset eivät palvelleet juurikaan työtäni tutkimuksellisesta näkökulmasta.

4.3.1 Haastatteluiden toteutus

Tarkoitukseni oli toteuttaa haastattelut työn ohessa kesällä 2011, koska yksikön johtaja oli antanut luvan käyttää työaikaa haastatteluiden toteutukseen. Aikataulutin haastattelut kesän aikana kolme kertaa neljälle eri päivälle, mutta koska kesä osoittautui oletettua kiireisemmäksi ja yllättävämmäksi, ei haastatteluja ollut mahdollisuus toteuttaa. Kesän lähestyessä loppuaan päätin, etten käyttäisi omaa työaikaani haastatteluihin, vaan toteuttaisin ne vapaa-päivinä.

Haastattelurunkoni (liite 2) mukaiset teemat käsittelivät sitä, kuinka ohjaajat itse olivat kokeneet perehdytyksen Peiponpesässä, kenen tulisi olla vastuussa perehdytyksestä ja miten se tulisi hoitaa sekä mitkä ovat ohjaajien ja vastaavan mielestä tärkeitä asioita huomioitavaksi perehdytyksen aikana. Runkoa muokatessani, tein kysymyksistä avoimia, mutta vältin tietoisesti kritiikin henkilöitymisen mahdollisuutta. En toivonut kuulevani, kuinka tietyt työntekijät tai johtoon kuuluvat henkilöt hoitivat työnsä haastateltavien mielestä, vaan halusin rakenteisiin ja malleihin kohdistuvaa kritiikkiä, siinä missä kehujakin.

Aloitin haastatteluiden toteuttamisen syyskuussa 2011. Kolmen intensiivisen päivän aikana haastattelin kahdeksan työntekijää. Vaikka ikä ei ollut haastateltavien valinnassa oleellinen tekijä, sattuiivat haastateltavani olemaan melko nuoria, kolmekymppisiä tai alle. Otin myös lennosta uuden kriteerin mukaan: koska huomasin kaipaavani molempien sukupuolien mielipiteitä työhöni, lisäsin yhden miehen haastateltavien joukkoon. Aloitin prosessin sillä, että laadin haastattelu-aikataulut noiden kolmen työpäivän vuorolistojen pohjalta. Oletukseni oli, ettei kukaan haluaisi haastateltavaksi vapaa-ajallaan, joten ajoitin haastattelut aamu- ja ilta-päiville sellaisiin aikoihin, jolloin työpaikalla oli normaalia rauhallisempaa.

Yllätykseni oli suuri, kun kuitenkin kaksi työntekijää ilmoitti, että kutsuisivat mieluummin minut kotiinsa tekemään haastatteluani, koska uskoivat haastattelun olevan avoimempi ja rennompi kotiolosuhteissa. Olin itsekin ajatellut tätä, minkä takia olin varannut Peiponpesästä erillisen rakennuksen, jossa toteutin haastattelut. Loppujen lopuksi suoritin yhden haastat-

telun työntekijän kotona ja loput erilliskokouksessa Peiponpesässä. Kotona suoritettu haastattelu oli ilmapiiriltään avoimempi ja uskaliaampi.

Ensimmäisenä haastattelin yksikön vastaavaa ohjaajaa koska koin, että häneltä tulisin saamaan myös apua tuleviin haastatteluihin ja pystyisin vielä mahdollisesti muuttamaan haastattelurunkoani. Tästä haastattelusta sainkin paljon hyvää tietoa, mutta erityisesti olin kiitollinen siitä, että vastaavan ohjaajan haastattelun jälkeen olin entistä varmempi siitä, mitä yhtiön johdossa toivottiin perehdytyksen sisältävän. Tämän pohjalta pystyin muotoilemaan kysymyksiäni tarkemmin tulevaisuuden haastatteluissa, vaikkoon haastattelurunkoa enää muuttanutkaan.

Haastatteluiden aluksi kyselin haastateltavien koulutuksesta, työkokemuksesta ja juttelin muuten avoimesti työhön liittyvistä asioista, jotta sain rikottua jäätä ja vähennettyä jännitystä. Keskustelut muuttuivat nopeasti jäykistä rennoiksi, vaivaantuneista avautuneiksi. Kahdeksasta haastateltavastani viisi oli sosionomeja, yksi sairaanhoitaja, yksi perushoitaja ja yksi lähihoitaja. Haastateltavien koulutustausta ei näkemyseni mukaan vaikuttanut haastatteluiden kulkuun, paitsi sairaanhoitajan kohdalla. Koska haastateltavista vain yksi oli sairaanhoitaja, pyysi häntä tuomaan terveydenhoidollista näkemystään esiin haastattelussa, koska sitä en voinut samalla tavalla saada muilta haastateltavilta.

Kolme haastateltavaa oli aloittanut työskentelyn Peiponpesässä vuonna 2007, kun lastenkoti aukaisi ovensa ensimmäisen kerran, yksi ohjaaja aloitti vuonna 2009, kaksi vuonna 2010 ja kaksi vuonna 2011 viimeisen viiden kuukauden aikana. Kaikilla haastateltavilla oli aiempaa kokemusta sosiaalialalta, yhdellä tosin ei ollut aiempaa kokemusta lastensuojelualalta. Yhdellä ohjaajista oli neljäntoista vuoden kokemus lastensuojelun laitoshuollosta, mutta muilla huomattavasti vähemmän.

Haastattelutilanne ei itsessään ollut minulle uutta, mutta tämänkaltaisten puolistrukturoitujen haastatteluiden toteutus edellä kuvatuissa mittasuhteissa oli uutta ja jännittävää. Ensimmäisissä haastatteluissa noudatin melko tarkasti laatimaani runkoa ja huomasin muun muassa muuttavani ääntäni aina nauhoituksen alkaessa. Aloin myös puhua enemmän kirjakieltä sekä käyttää vierasperäisiä sanoja. Vasta kolmannessa haastattelussa pystyin rentoutumaan ja keskustelut olivat selkeästi aiempaa vapautuneempia. Viimeiset viisi haastattelua sujuivatkin leppoisissa tunnelmissa.

Haastatteluissa keräsin aineistoa siis kahdeksan haastattelun verran, joista kaikki kestivät yllättäen neljän minuutin tarkkuudella yhtä kauan, eli noin kolmekymmentä minuuttia. Tarkalleen ottaen aineistoa kertyi haastatteluissa kaksisataaneljäkymmentäseitsemän minuuttia ja sekunnit päälle. Jokaisen haastattelun alusta osa, noin minuutti, meni tunnelman virittämiseen ja keskusteluyhteyden löytymiseen.

4.3.2 Havainnoinnin toteutus

Toteutin havainnointia työni ohessa noin kahdeksan kuukauden ajan, jolloin tein muistiinpanoja kuukausittain niistä asioista, joita työyhteisössä nousi kahvipöytäkeskusteluissa, raporteissa, työnohjauksessa ja muuten työn ohessa. Keskustelin työyhteisön jäsenten kanssa avoimesti perehdytykseen liittyvistä epäkohdista Peiponpesässä, mutta myös niistä vahvuuksista, joita yksikössä oli perehdytyksen osalta havaittu. Osa keskusteluista oli luonteeltaan luottamuksellisia, joten niistä saamiani tietoja en kuvaa tässä raportissa muuten kuin yleisellä tasolla. Havainnoinnilla yritin selvittää, miten Peiponpesän nykyinen perehdytys vaikuttaa työskentelyyn, työyhteisöön ja millainen perehdyttämisen kulttuuri Peiponpesässä vallitsee. Seurasin myös, kuinka perehdytys vaikutti uusien työntekijöiden työskentelyn aloittamiseen yksikössä. Havainnointi perehdytystilanteissa oli mahdollista viiden uuden työntekijän kohdalla, mutta havainnoinnin toteutus ei kuitenkaan ollut suunnitelmallista eikä hyvin organisoitua.

Paljon materiaalia kertyi muistiin, jonka seurauksena oli epämääräinen pino paperia. Koska havainnoinnissa luotin muistiini, ei suurinta osaa keräämästäni aineistosta voi pitää kovinkaan luotettavana. Muistiini luotan kuitenkin enemmän, kuin epämääräiseen, luokittelemattomaan paperipinoon, jonka keräsin kahdeksan kuukauden aikana työpaikallani lokerooni. Tätä aineistoa en sitten edes käyttänyt, koska sen analysointi olisi ollut liian työlästä aikaa vievää.

5 Tutkimuksen tuloksia

Tässä luvussa esittelen aineistoa, jota olen saanut haastattelemalla Peiponpesän ohjaajia sekä vastaavaa ohjaajaa. Kuvaan myös suorittamastani havainnoinnista kertynyttä aineistoa lyhyesti. Pohdintaa ja johtopäätöksiä sekä kehitysehdotuksia ja jatkotutkimuksen tarvetta tarkastelen luvuissa viisi ja kuusi. Nostan esiin haastatteluissa vastaan tulleita asioita valitsemieni teemojen pohjalta. Pyrin selvittämään työntekijöiden mielipiteen myös perehdytyksen sisällöstä ja siitä, kuinka materiaali tulisi jaotella perehdytyskansion, perehdytyskortin ja perehdyttäjän suullisen perehdytyksen kesken. Näiden tulosten pohjalta tarkoitukseni oli löytää vastaus tutkimukseni kysymykseen siitä, kuinka perehdytys tulisi toteuttaa Peiponpesässä. Kuvaan aineistoni purkua tuloksina, sillä aiheeni antaa tähän mahdollisuuden. Ei ole väärää tapaa kokea perehdytystä, joten jokainen kokemus itsessään on jo tutkimukseni kannalta ”tulos”.

5.1 Kokemuksia perehdytyksestä

Kahdeksasta haastateltavasta yksi koki saaneensa hyvän perehdytyksen, seitsemän muun kokemukset vaihtelivat, mutta pääsääntöisesti he eivät olleet täysin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. On kuitenkin mainittava, että kolmen haastateltavan aloittaessa jo vuonna

2007 laitoksen avatessa ovensa, ei selkeää perehdytysmallia voinut olla, vaan työntekijät pääsivät luomaan itse rakenteet ja viitekehykset työlleen. Kaikkien kolmen haastateltavan mielestä uuden luominen oli miellyttävä kokemus, jonka takia heillä ei omasta perehdytyksestään ole myöskään selkeästi negatiivista sanottavaa. Kuitenkaan myöskään he eivät kokeneet saaneensa riittävää perehdytystä uuden lastensuojelulaitoksen perustamisen yhteydessä.

”Nimetty yksi ihminen, joka kävi asioita läpi toimistossa, sitten kierreltiin taloa. Pari tuntia sai rauhassa olla. Sitte oli johdon perehdyttäminen. Se oli ihan hyvä ja perehdyttäjä kerto selkeästi asiat. Asiat käytiin toimistossa ennen ku tuolla kentällä. Perehdyttäjä oli vapaa muista tehtävistä ja sai rauhassa kertoa asioista. Fiilis oli, että sai ottaa rauhassa, kun oli vasta tullut. Sillon oli aika vähän lapsia ja tilanne oli rauhallinen. Sain jäädä sitte vielä rauhassa selailemaan perehdytyskansiota, ennen kuin tulin päätyyn. En varsinaisesti noista kansioista perusta.”
(Haastateltava nro. 6)

Haastateltava vertasi saamaansa perehdytystä aiempaan työpaikkaansa, ja koki saaneensa selkeästi laadukkaampaa perehdytystä Peiponpesässä. Koska jo useampi haastateltava oli ilmaissut tyytymättömyytensä omaan perehdytykseen, olivat onnistuneen perehdytyskokemuksen syyt tutkimuksen kannalta kiinnostavia. Suurimmaksi syyksi haastateltava arvioi sen, että tilanne yksikössä oli hänen tullessaan taloon erityisen rauhallinen ja asiakkaita oli vähän:

”...tänne oli sillee hyvä tulla ja haluan korostaa, että sillon oli vähemmän lapsia ja pääs rauhassa mukaan...”
”Sillon ku tääl on ollu tupa täynnä on tapahtunut sitä, että esim uusi opiskelija jää tyhjän päälle.” (Haastateltava nro. 6)

Haastateltavista kaksi koki saaneensa huonon tai riittämättömän perehdytyksen. Molempien haastateltavien mielestä työn kiireellisyys esti kunnollisen perehdyttämisen, ja työn ohessa sai oppia talot tavat. Molemmilla oli ensimmäisenä päivänä nimetty perehdyttäjä, mutta toiselle heistä vajaan miehityksen vuoksi ei itse perehdytykseen jäänyt aikaa, vaan kyseessä oli lähinnä työhön opastus. Toinen työntekijä koki, että hän ”astui suoraan saappaisiin” (Haastateltava nro. 4), kuten itse sanoi. Vuorossa olleet työkaverit auttoivat, mutta eivät kerinneet opettamaan vuoron ulkopuolelle jääneitä asioita, kuten lääkehoitoa, viikkorytmiä tai asiakkaiden lomakäytäntöjä. Molemmat työntekijät kuitenkin kokivat, että työyhteisö otti heidät hyvin vastaan ja yritti annettujen resurssien puitteissa parhaansa mukaan perehdyttää uutta työntekijää.

Kaksi haastateltavaa koki, etteivät he olleet saaneet mitään perehdytystä. Heillä ei ollut tiedossa, että heille olisi nimetty perehdyttäjää tai, että heidän perehdytyksensä olisi jollain

tavalla suunniteltu etukäteen. Haastatteluiden edetessä kertoivat haastateltavat kyllä, että heitä oli työn ohessa opastettu ja neuvottu, mutta kumpikaan ei kokenut, että tämä olisi ollut perehdytystä vaan, että he itse hakivat tarvittavan tiedon saatavilla olevista lähteistä. Molemmat haastateltavat totesivat, että myös uuden työntekijän vastuuseen kuuluu ottaa selvää asioista, mutta olisivat toivoneet johdonmukaisempaa ja selkeämpää työhön saattamista.

Toinen haastateltavista totesi:

”Aikalailla siitä joutu heti lähtee töihin, kokemuksen perusteella annettii heti aluks vastuuta. Kaikki oli hyvin kaoottista, ei perehdyttäjää, ei kansiota.” (Haastateltava nro.2)

Kun kysyin toiselta työntekijältä, että millaisen perehdytyksen hän oli saanut, oli vastaus:

”En minkäänlaista, ei määrättyä perehdyttäjää, ne perehdytti kenen kanssa olin vuorossa. Itse oli vastuussa ja kyselin paljon.” (Haastateltava nro.5)

5.2 Vastuu perehdytyksestä

Kuten olen aiemmin tässä raportissa jo maininnut, niin vastuu perehdyttämisestä on työsuojelulain puitteissa lähimmällä esimiehellä. Kysyin haastateltaviltani, kenellä vastuu perehdytyksestä on Peiponpesässä. Vastaajista kaksi sanoivat tietävänsä, että vastuu on esimiehellä, kolme arveli sen olevan esimiehellä tai esimiehen määräämällä henkilöllä, yhden mielestä vastuu on koko työyhteisöllä ja kaksi vastaaja ei tiennyt kenen vastuulla perehdytys on. Jatkoisin keskustelua siitä, miten haastateltavien mielestä vastuu tulisi jakaa. Kaikki haastateluun osallistuneet olivat sitä mieltä, että vastuun tulisi olla nimetyillä työntekijöillä, mielellään useammalla kuin yhdellä, mutta ei kuitenkaan useammalla kuin neljällä. Myös vastaava ohjaaja oli tätä mieltä, mutta muistutti, että hänen kuuluu olla tässä ryhmässä, koska lopullinen vastuu on kuitenkin vastaavalla esimiehellä.

Haastateltavista kuusi eivät siis olleet varmoja kenellä vastuu on, mutta olivat kuitenkin sitä mieltä, että sen tulisi selkeästi henkilöityä Peiponpesän yksikössä, jotta perehdytys voitaisiin hoitaa kunnolla. Kahden vastaajan mielestä perehdyttäjinä tulisi toimia pitkään talossa olleita ohjaajia, jotka tietävät, miten toiminta on vuosien varrella kehittynyt ja tätä kautta osaavat paremmin vastata perehdytettävän kysymyksiin ja ehdotuksiin. Kolmen vastaajan mielestä vastuu tulisi jakaa esimiehen ja perehdyttäjän välillä siten, että konsernitason tieto perehdytetään esimiehen itsensä toimesta, kun taas käytännön työn perehdyttää ohjaajista valittu perehdyttäjä.

Vastuukysymyksessä eniten vastakkaisia kantoja herätti se, että tulisiko perehdytyksen toimia mallilla ”kylä kasvattaa lapsen” vai tulisiko perehdytyksen tapahtua vain siihen nimetyn henkilön toimesta. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että informaatio on hajanaista, epäluotettavaa ja ristiriitaista, jos koko työryhmä ottaa liikaa vastuuta perehdytyksestä, kun taas osan mielestä uuden työntekijän onnistunut perehdytys on koko työyhteisön vastuulla. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytysmateriaalin tulisi olla niin kattavaa, että sen avulla kuka tahansa työntekijä voi hoitaa perehdytyksen yksikköön. Vastanneista valtaosan mielestä perehdyttämisen tulisi olla vain perehdytystyöryhmän vastuulla. Sitä, että kenen tahansa pitäisi pystyä perehdyttämään, puolusteltiin sillä, että sairaslomatapauksissa saattaisi uusi työntekijä jäädä kokonaan ilman perehdytystä.

Työyhteisön vastuuksi suurin osa haastateltavista näki kuitenkin, että uusi työntekijä tuntisi itsensä tervetulleeksi. Yksi haastateltava mainitsee työyhteisön vastuuksi sen, että uutta työntekijää tuetaan tämän ammatillisuudessa ja kehityksessä, kuten tulisi tukea muitakin työtovereita. Yhteiseksi vastuuksi koettiin haastatteluiden pohjalta myös se, että vihreille yhteisön jäsenille annettaisiin aikaa ja ymmärrystä totutteluun sekä opetteluun.

5.3 Perehdytyksen tavoite

Haastateltavat luettelivat pitkän listan perehdyttämisen tavoitteista. Eniten esille nousi se, että uuden työntekijän tulisi perehdytyksen jälkeen kyetä työskentelemään itsenäisesti ja täysipainoisesti yksikössä. Yhtenä tavoitteena nähtiin myös uuden työntekijän ryhmäytyminen ja linkittyminen työyhteisöön, jolloin työryhmässä toimiminen helpottuisi. Vastaava ohjaajan mielestä selkein tavoite olisi saada aikaan ”hyvä työntekijä, johon voi luottaa” (Haastateltava nr.1). Vastaava ohjaaja näkikin, että luottamus työntekijöiden kesken on erityisen tärkeitä onnistuneen työskentelyn kannalta, joten se tulisi huomioida jo perehdytyksessä. Keinoja luottamuksen korostamiseen ei kuitenkaan haastatteluissa tullut esiin.

Työntekijöiden sitouttaminen työpaikkaan, työpaikan ideologiaan ja arvoihin nousi haastatteluista kolmessa esiin. Myöhemmin tässä luvussa käsittelen havainnoinnin tuloksia, joiden pohjalta sitouttaminen työhön on mielestäni yksi Peiponpesässä toteutettavan perehdytyksen tärkeimpinä tavoitteina. Laadukasta perehdytystä tarjoamalla voidaan uuden työntekijän sitoutumista pidempiaikaiseen työsuhteeseen vahvistaa. Myös useimmat haastateltavani olivat sitä mieltä, että miellyttävä kokemus työn aloittamisesta vahvistaa työssä jaksamista ja parantaa mahdollisuuksia pidempiaikaiseen työsuhteeseen.

5.4 Perehdytykseen varattava aika

Perehdytykseen varattava aika muodostui ongelmalliseksi käsitteeksi haastatteluiden aikana. Kukaan haastateltava ei pystynyt sanomaan selkeää aikaa suoraan, vaan keskusteluiden kautta löydettiin sellainen aika, joka haastateltavien mielestä sopi perehdytykseen käytettäväksi. Käytettävissä olevat resurssit häiritsivät haastateltaviani, mutta pyysin heitä ajattelemaan parasta mahdollista tilannetta jolloin resursseja, eli taitoa ja henkilöstöä olisi juuri niin paljon kun tarve vaatii. Useiden haastateltavien oli vaikea ajatella tilannetta siltä kannalta, sillä monet heistä tiesivät hyvinkin tarkasti, millaiset resurssit yksikössä on käytettävissä. Mielenkiintoista oli se, että yksikön vastaava arvioi tarvittavan ajan olevan huomattavasti pidempi kuin kenttätyössä olevat ohjaajat, joiden mielestä ei olemassa olevien resurssien kannalta ollut mahdollista varata perehdytykseen tarvittua aikaa. Vastaava ohjaaja arvioi hyvän ajan olevan kahdesta kolmeen viikkoa ja hänen mukaansa se olisi myös mahdollista järjestää, jolloin uusi työntekijä astuisi saappaisiin porrastetusti ja kävisi kaikki työvuorot läpi. Kahden haastateltavan mielestä yhdestä kolmeen päivään riittäisi perehdyttämiseen, mikäli uusi työntekijä saisi olla sivustaseuraajan ja oppijan roolissa ja osa ajasta voitaisiin käyttää toimistossa.

Kun vastaajat arvioivat, että muutaman päivän perehdytys riittäisi, palasin heidän kanssaan perehdytyksen tavoitteisiin. Kun olimme käyneet tavoitteet uudelleen läpi, pyysin heidän arvioimiensa tavoitteiden pohjalta pohtimaan uudestaan tarvittavaa aikaa. Tavoitteiden varjossa jokainen vastaaja päätyi huomattavasti pidempään ajanjaksoon. Melkein kaikki haastateltavat päätyivät ilman sen suurempaa johdattelua myös noin kahden viikon ajan jaksoon, jonka aikana työntekijälle tulisi saada tarvittavat asiat perehdytettyä. Haastateltavat eivät kuitenkaan uskoneet, että uusi työntekijä olisi valmis itsenäiseen työskentelyyn perehdytysjakson jälkeen, vaan vasta työssä oppimalla yhden tai kahden kuukauden jälkeen.

5.5 Perehdytyskansion sisältö

Haastattelussa kysyin haastateltavilta mielipidettä siitä, mitä perehdytyskansioista heidän mielestään tulisi löytyä. Näin pyrin helpottamaan omaa työtäni, kun kokoon perehdytyskansioon tarvittavia tietoja. Haastatteluiden perusteella työni kuitenkin vaikeutui, sillä vastusten kirjo oli laaja ja ristiriitainen. Osa haastateltavista toivoi kansion sisältävän kaiken mahdollisen tiedon, kun osa taas koki, että kansioon tulisi koota vain välttämättömät tiedot. Tarkensinkin haastatteluiden edetessä kysymystäni mainitsemalla, että esimerkiksi turvallisuusasiat ja lääkehoitoon liittyvät asiat kuuluvat jo lainkin mukaan omiksi kokonaisuuksikseen, jolloin myös haastateltavani supistivat kansioon laitettavan tiedon määrää. Kuitenkin asiat, joita toivottiin samojen kansien sisään lähes kaikissa haastatteluissa, olivat: työhön liittyvät lainkohdat, arjen rutiinien ja viikon aikataulut, yleisimmät käytännöt päädyittäin, tietoa ja

viittauksia lääkehoidosta, tietoa ja viittauksia työturvallisuuteen, termien selvittäminen (kuten pallukka, lääkevastaava, omaohjaajuus, hiljainen tunti eli ”hilkku”, ruokalepo) ja yksikön lyhyt kuvaus. Kansioon toivottiin myös henkilökunnan ja vastuualueiden esittelyä, ”älä lupaa mitään, ennen kuin kysyt vakituiselta henkilökunnalta” -maininta, insuliinihoitoisen diabeetikon hoito-ohjeita, sekä kartta yksikön alueesta, johon on merkitty esimerkiksi kokoontumispaikka tulipalon sattuessa.

Samalla kysyin myös, mitkä tiedot sitten olisi hyvä perehdyttää suullisesti. Jälleen vastaukset olivat ristiriitaisia ja toiveet poikkesivat toisistaan paljon. Osa haastateltavista toivoi, että kaikki tieto perehdytetään suullisesti siten, että perehdytyskansiota käytetään vain apuvälineenä, josta voitaisiin tarkistaa asiat jälkikäteen. Osa haastateltavista ajatteli taas, että asiakkaisiin eli lapsiin, tulisi tutustuttaa henkilökohtaisesti huone kerrallaan ja muutenkin päivittäiset rutiinit olisi hyvä käydä henkilökohtaisesti ohjaten läpi, jotta ne jäisivät paremmin mieleen. Haastatteluista ennen olin pyöritellyt ajatusta tarkastuslistan tapaisesta apuvälineestä perehdyttäjien käyttöön, josta voitaisiin tarkistaa, että sovitut asiat tulevat perehdytettyä. Edellä mainitusta listasta käytän nimitystä ”perehdytyskortti”. Suullisesti perehdytettäväksi ehdotettuja asioita olivat muun muassa: toimintatavat yksittäisten lasten kanssa, tilojen esittely, yksikön arvomaailmaa ja toiminnan viitekehykset. Kahdessa haastattelussa haastateltavat nostivat hiljaisen tiedon perehdyttämisen esiin. Heidän mielestään hiljainen tieto tarttuu parhaiten työskentelyn lomassa ja niinä hetkinä, kun asiakkaat ovat esimerkiksi viettämässä hiljaista tuntia huoneessaan. Kolme haastateltavaa ehdottikin kyseistä tuntia perehdytystunniksi, koska silloin henkilökunnan tarve on yleensä pienin. Aamuisin lapset ovat koulussa ja ohjaajien asiakastyö on vähäisempää, jolloin aikaa perehdyttämiseen voidaan järjestää paremmin.

5.6 Perehdytyksen nykytila ja painotettavat asiat

Kaikkien vastanneiden mielestä perehdytyksen nykytila oli vähintäänkin heikko Peiponpesässä. Vastaajista seitsemän oli sitä mieltä, että perehdytys on yksikössä huonoa. He perustivat mielipiteensä omiin kokemuksiinsa ja näkemyksiinsä. Yksi haastateltava piti perehdytystä huonona, mutta perusti mielipiteensä kuulopuheisiin ja muiden näkemyksiin. Jokaisessa keskustelussa tuli ilmi, että he toivoisivat selkeämpiä perehdytysrakenteita. Kaikki haastateltavat toivoivat tämän tutkimuksen myötä koottavan perehdytyskansion ja rakenteiden muutoksen tuovan toivottuja muutoksia.

Perehdytyksessä tulisi haastateltavien mielestä painottaa seuraavia asioita: väkivaltaa ei tule suvaita missään muodossa, kysy jos olet epävarma, toimi ammatillisesti sekä lasten, että näiden verkoston kanssa ja lapsiin tulisi tutustua kunnolla heti alusta asti. Siitä, mitä tulisi perehdytyksessä painottaa, keskusteltiin haastatteluissa kaikkein vähiten. Mielestäni asiat tuli-

vat esiin haastattelun muissa vaiheissa ja sen takia haastattelutilanteissa saatoinkin jättää kokonaan erikseen kysymättä haastateltavien mielipiteitä perehdytyksen painopisteistä.

5.7 Havainnoinnin tuloksia

Uusien työntekijöiden saapuessa taloon keskityin seuraamaan heille määrättyjen perehdyttäjien työskentelyä. Yhdelle aloittavalle työntekijälle määrättiin perehdyttäjä hänen ensimmäisenä työpäivänään sen mukaan, kuka sattui olemaan työvuorossa. Neljälle ei määrätty perehdyttäjää ollenkaan, tosin kaksi näistä uusista työntekijöistä oli ollut kesätyöntekijänä ja sijaisena Peiponpesässä aiemmin, mutta kahden muun tuli itse ottaa selvää asioista ja pyytää muita työntekijöitä perehdyttämään itseään talon tapoihin. Yleensä työyhteisö otti työntekijät lämpimästi vastaan ja vastuu uusien jäsenten koulutuksesta jakautui tasaisesti kaikille ohjaajille, jotka vuorossa sattuiivat olemaan.

Kahdeksan kuukauden aikana yksikössä aloitti viisi uutta työntekijää. Seurasin kyseisten työntekijöiden perehdytystä satunnaisen säännöllisesti ja keskustelin perehdytystä hoitaneiden työntekijöiden kanssa heidän kokemuksistaan. Edellä mainituista viidestä työntekijästä haastattelin kaksi. Keskusteluiden pohjalta kävi selväksi, että perehdytystä hoitaneet työntekijät kokivat voimattomuutta ja ajan puutetta perehdyttämisen aikana. Heidän oli vaikea organisoida työvuorojen puitteissa tarpeeksi aikaa asioiden läpikäymiseen sekä tilanteiden selvittämiseen. Yksi perehdytyksestä vastanneista työntekijöistä kertoi, ettei ollut missään perehdytyksen vaiheessa muistanut tai kerinnyt kertomaan, miksi yksikössä toimittiin tietyllä tavalla tai tietyn lapsen kohdalla käytettiin tiettyjä metodeja. Perehdyttäjä koki epäonnistuneensa, kun hänen perehdyttävänsä sanoi itsensä irti muutaman kuukauden jälkeen.

Eräs uusista työntekijöistä kertoi, että vielä kahden kuukauden työskentelyn jälkeenkin hän ei tiennyt miten toimia lasten kanssa väkivaltatilanteissa, joita oli kohdannut jo useamman kerran. Hän ei mielestään omilla taidoillaan selviytynyt uhkaavissa tilanteissa ja sen takia pelkäsi toisinaan työssään. Myös kaksi muuta uutta työntekijää kertoivat vastaavanlaisista kokemuksista ja kokivat, ettei heitä ollut perehdytetty tai koulutettu tilanteisiin, jossa asiakas käyttäytyy aggressiivisesti itseään tai muita kohtaan. Yksi uusista työntekijöistä mainitsi, että hänelle annettiin työhaastattelussa liian ”ruusuinen” kuva työstä ja hän oli pettynyt huomattavasti, ettei työ vastannut hänen odotuksiaan. Edellä mainituista viidestä työntekijästä kaksi purki työsuhteensa muutaman kuukauden jälkeen. Yhteensä havainnoinnin aikana yksikössä sanoi itsensä irti kolme työntekijää. En kuitenkaan ole voinut kyseisten työntekijöiden kanssa keskustella heidän lähtönsä jälkeen, joten en voi suoraan sanoa, että perehdytyksen laadulla olisi jotakin tekemistä irtisanoutumisten kanssa. Mainittakoon kuitenkin, että työ itsessään on erityisen vaativaa ja haastavaa.

Viidestä uudesta työntekijästä yhden oli mielestäni selkeästi haasteellisempaa sopeutua työhön, ja hän olisi tarvinnut huomattavasti enemmän tukea. Kolmen työntekijän ote työhön oli alusta asti paljon vahvempi ja heillä oli mielestäni vahvempi ammatillinen itsetunto ja näkemys siitä, kuinka annetut työtehtävät tulisi hoitaa. Huomion arvoista olikin se, että perehdytys oli erilainen kaikille uusille työntekijöille, mutta se ei kuitenkaan selkeästi näkynyt siinä, miten heidän työnsä alkoi sujua. Tärkeämpää vaikutti olevan työntekijöiden itsevarmuus ja aiempi kokemus, ei välttämättä lastensuojelualalta, vaan sosiaalialan laitoksista.

5.8 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi realistisesta näkökulmasta, jolloin tutkimuksessa käytettyä teoriaa ja käsitteitä verrataan tutkijan tieteellisen otteen ja tieteenalan hallinnan vahvuuteen. Tutkimuksen aineistoa taas voidaan pitää reliaabelina kun se ei sisällä ristiriitoja, joka voidaan todentaa vaihtamalla tutkimuksessa esitettyjä muuttujia, toistamalla tutkimus tai vaihtamalla tutkijaa. Aineiston riittävyys ja merkittävyys vaikuttavat osaltaan myös aineiston luotettavuuteen. Kattavasta aineistosta ei kuitenkaan saa luotettavaa, mikäli aineiston analyysi ei ole kattavaa. Analyysivaiheessa luotettavuutta laskeekin, mikäli aineistosta poimitaan vain osa käsiteltäväksi. Tutkimus tulee myös alistaa kritiikille ja muiden tutkijoiden tai lukijoiden arvioinnille. (Eskola & Suonranta 1998, 212-218; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2003, 213)

Tutkimukseni luotettavuutta laski selkeästi huonosti toteutettu havainnointi. Luokitteleman, epämääräinen ja hajanainen materiaali jäi kuitenkin pois lopullisesta analyysistä. Käytin materiaalia ainoastaan oman muistini virkistykseksi, jolloin sain sekä haastatteluiden aineistoa tukevaa, että keskenään ristiriitaista tietoa. Mielestäni jättämällä havainnointi-aineiston omaan arvoonsa ja lähes kokonaan sulkemalla sen pois tutkimuksen analyysistä, palautin osan menetetyistä luotettavuudesta.

Haastatteluaineiston litteroinnilla lisäsin tutkimuksen luotettavuutta, koska käyttämäni luokiteltua aineistoa voidaan mielestäni käyttää uudelleen tutkimuksen toistamisessa. Aineisto oli mielestäni kattavaa, sillä haastattelut käsittivät yli puolet Peiponpesän ohjaajista. Luotettavuutta tosin laski mahdollisesti se, että valitsin haastateltavat sen mukaan, kuinka innostuneita he mielestäni olivat perehdyttämisestä aiheena. Myös heillä, jotka eivät aiheesta olleet niin innostuneita, olisi varmasti ollut mielipiteensä kerrottavanaan.

Eettisyyttä arvioitaessa korostuu tutkijan rehellisyys. tutkimuksessa käytettävä aineisto ei voi olla plagioitua tai vääristeltyä. Sama koskee myös tutkimuksessa saatuja tuloksia. Epärehellisyys missä tahansa vaiheessa tutkimusta asettaa koko tutkimuksen ja sen tulokset epäluotettavuuden varjoon, jolloin itse tutkimusta, eikä sen tuloksia voida käyttää luotettavasti mis-

sään yhteydessä. Tekstissä käytettävät lähteet tulee osoittaa selkein viittein, kuten myös suorat lainaukset. Tutkijan omat mielipiteet tai johtopäätökset eivät saa sekoittua lähteinä käytettävään teoriaan tai muiden tutkimusten tuloksiin. (Hirsjärvi ym. 2003, 25)

Tutkimuksen eettisyyttä voidaan arvioida myös aineiston anonymiteetin kannalta. Kuinka aineisto arkistoidaan ja voidaanko julkaistun aineiston perusteella selvittää esimerkiksi tutkimuksessa käytettyjen kohteiden henkilöllisyys tai mahdollisesti paikka jossa tutkimus on suoritettu, ovat tutkimuksen eettisyyteen vaikuttavia asioita. Haastattelutilanteissa on hyvä kuvata tilannetta jossa haastattelu on suoritettu, jotta voidaan saada rehellinen kuva siitä, mitkä asiat ovat vaikuttaneet haastattelun kulkuun. Aineiston yhteiskäyttöön tulee myös kiinnittää huomiota, jos samaa aineistoa käyttää useampi tutkija tai tutkimus. (Kuula 2006, 214-228.)

Pidän työtäni ja tutkimustani eettisestä näkökulmasta onnistuneena. Materiaalistani ei käy ilmi työntekijöiden henkilöllisyyksiä, eikä mielipiteitä voida yhdistää tiettyihin henkilöihin. Kuitenkin yhdessä kohdassa jätin tarkoituksella selväksi sen, kuka oli kertonut mielipiteensä minulle. Tuolloin kyseessä oli yksikön vastaava ohjaaja. Tein tämän tietoisin valinnan, koska mielestäni esimiesten mielipiteet ovat julkisia ja tulee alistaa kritiikille. Mielestäni työyhteisössä johtavassa asemassa olevien henkilöiden tulee tiedostaa, että heidän antamat lausunnot ovat julkisia ja kritiikin alaisia. Kyseinen lausunto, jonka vastaava antoi, ei kuitenkaan ollut arkaluontoinen, joten en myöskään sen takia nähnyt pakolliseksi anonymiteetin säilyttämistä tuolloin. Esimiehenä toimivan henkilön mielipiteet ovat yksikön kehityksen kannalta tärkeitä ja siksi ne tulee mielestäni julkaista siten, että niistä käy ilmi, että kyseessä on johtavassa asemassa oleva henkilö.

Vaikka havainnointi osio kuihtui tutkimuksen loppumetreillä, pidän silti tutkimustani melko luotettavana. Koen saaneeni haastatteluiden ja teorian kautta tarpeeksi kattavan näkemyksen Peiponpesän perehdytyksen tilaan ja kehitysmahdollisuuksiin. Olen tutkimuksessani ollut rehellinen ja kuvannut prosessia selkeästi. Olen käyttänyt haastattelusta kertynyttä aineistoa mahdollisimman objektiivisesti, tasapuolisesti ja kattavasti.

6 Perehdytysmateriaali ja kehitysehdotuksia

Tässä luvussa nostan esiin niitä huomioita, joita olen tehnyt haastatteluiden, havainnoinnin ja teoriakirjallisuuden pohjalta. Kuvaan perehdytysmateriaalin kokoamista sekä pohdin perehdyttämisen kulttuuria Peiponpesässä. Yritän löytää ratkaisuja Peiponpesän perehdytystä vaivaaviin haasteisiin sekä perustelemaan ehdotukseni ja kritiikkini. Tässä luvussa myös vastaan asettamaani tutkimuskysymykseen, kuinka perehdytys tulisi toteuttaa Peiponpesässä.

6.1 Perehdytyksen kulttuuri Peiponpesässä

Jokaisen työyhteisön sisällä muodostuvat omat, persoonalliset perehdytyskulttuurinsa. Peiponpesässä kulttuuriin kuuluu, että kaikilla on vastuu uuden työntekijän perehdytyksestä ja tutkimukseni tuloksia tarkastelemalla voi nähdä, että ”kylä kasvattaa lapsen” -periaate on sisäistetty työyhteisössä vuosien varrella. Yksikön alusta asti toiminnassa mukana olleet työntekijät kertovat mielellään yksikön kehityksestä alusta tähän päivään saakka ylpeinä, sillä he ovat olleet mukana luomassa pohjaa omalle yksikölleen. He kokevat Peiponpesän yksikön onnistumisen siinä missä epäonnistumisenkin erittäin henkilökohtaisesti. Yksikkö on heille kuin oma lapsi, jota mielellään kehuu. Omaa lasta ei kuitenkaan mielellään vieraille hauku, vaan muotoilee ne ikävätkin asiat paremmin päin.

Kriittisemmän näkökulman uusi työntekijä saakin vasta hiljattain taloon tulleilta työntekijöiltä, jotka eivät suhtaudu työpaikkaansa yhtä intohimoisesti, kuten alusta asti mukana olleet työntekijät. Molemmat näkökulmat ovat mielestäni arvokkaita ja tärkeitä eikä niitä tulisi perehdytystä kehitettäessä jättää pois vaan päinvastoin, vahvistaa ja ruokkia. Kun työntekijä on ylpeä työpaikastaan, välittyy se myös uusille työntekijöille, jolloin se myös tarttuu ja kasvaa ajan myötä, kun uudesta työntekijästä tulee vanha työntekijä.

Haastatteluissa suurimman osan yksikköä koskevasta kritiikistä, kehitysehdotuksista ja haasteista sain uudemmilta työntekijöiltä, mutta yksikön vahvuudet, onnistumiset ja toiminnan perustelut löysin niin sanottujen ”alkuperäisten” työntekijöiden keskuudesta. En kuitenkaan missään vaiheessa tutkimustani havainnut selkeätä kaksijakoisuutta uusien ja vanhojen työntekijöiden välillä, vaan uusi työntekijä otettiin osaksi yhteisöä, jonka juuret ovat tuoreet mutta vahvat.

Perehdytyksen kulttuuri Peiponpesässä ei kaipaakaan mielestäni asenteiden uusimista, vaan ainoastaan selkeitä rakenteellisia uudistuksia, jolloin työntekijät pystyisivät siirtämään oman intohimonsa työhön uusille ohjaajille. Peiponpesässä uudet työntekijät nähdään rikkautena, jolla voidaan parantaa työnlaatua ja kehittää jo olemassa olevia työskentelytapoja. Jokainen haastateltava ja havainnoinnin kohde koki tulleen hyvin vastaanotetuksi ja ottaneensa itse hyvin vastaan nuo vihreät tulokkaat.

6.2 Perehdytysmateriaalin kokoaminen

Perehdytyskansiota lähdin kokoamaan luvussa viisi esitettyjen tutkimustulosten pohjalta. Tuloksista saamieni ehdotusten sekä loogista ajattelua käyttäen pyrin luomaan kokonaisuuden, joka on paitsi selkeä, myös muuteltavissa ja päivitettävissä. Jotta päivittäminen onnistuisi mahdollisimman helposti, pyrin suurimman osan materiaalista tuottamaan myös sähköisessä

muodossa. Salassapitosyiden vuoksi en liitä materiaalia tähän työhön. Tässä luvussa mainitsen myös perehdytyskortin ja ohjeistuksen perehdyttäjille. Edellä mainitut asiat jätän kuitenkin opinnäytetyöni ulkopuolelle, sillä niiden tulee olla rakennettu perehdytyksestä vastaavien työntekijöiden kanssa eikä heitä varten.

6.2.1 Perehdytyskansio

Peiponpesän yksikössä oli jo ennestään paljon perehdytykseen liittyvää materiaalia, mutta materiaali oli hajallaan eri kansioissa ja verkkosivuilla. Kokosin kaiken saatavilla olevan informaation ensin eteeni, minkä jälkeen erottelin sieltä aiheittain itselleni pinot, jotka sisälsivät säännöt, lääkehuollon, arjen rutiinit ja aikataulut, turvallisuusohjeet, tietoa Peiponpesästä yksikkönä ja yleiset ohjeet.

Aloitin kansion tekemisen kuvauksella yksiköstä ja sen historiasta. Lisäsin siihen myös kuvauksen tausta organisaatiosta, Mehiläisestä. Toiselle sivulle kokosin listan yksikön vastuuhenkilöistä yhteystietoineen. Seuraavalle sivulle kokosin niin sanotun sanaston eli Peiponpesässä käytettävät termit ja lyhenteet selityksineen. Tämän jälkeen kirjoitin puhtaaksi normaalin päivärutiinin aikataulut sekä lisäsin poikkeukselliset aikataulut. Seuraavaksi kuvasin lääkehoidon prosessia Peiponpesässä sekä siihen liittyviä vastuukysymyksiä. Turvallisuusasioita käsittelin muutaman sivun verran ja liitin mukaan muistutuksen siitä, ettei väkivaltaa tule suvaita työssä missään muodossa. Viimeiselle sivulle laitoin selkeän kartan yksikön tiloista ja merkitin siihen muun muassa kokoontumispaikan hätätilanteissa sekä päävesihanan. Kansion loppuun lisäsin vielä haastatteluissa työntekijöiltä kokoamani kirjallisuusluettelon, jonka teoksia Peiponpesän työntekijät suosittelivat.

6.2.2 Perehdytyskortti ja perehdyttäjien ohjeistus

Perehdytyskortti on tarkoitettu perehdyttäjien työvälineeksi, tarkistuslistaksi, jonka avulla perehdyttäjä ja uusi työntekijä voivat tarkistaa, että kaikki olennaiset asiat ovat tulleet perehdytetyksi. Perehdytyskortti laaditaan siten, että jokaiseen läpikäytävään kohtaan tulee sekä perehdyttäjän että perehdytettävän allekirjoitus, jolloin myös uusi työntekijä vakuuttaa saaneensa perehdytyksen kyseiseen asiaan. Edellä kuvattua perehdytyskorttia en kuitenkaan tee valmiiksi, vaan sen sisällöstä vastaa työryhmä, joka saa perehdytyksen vastuulleen Peiponpesässä. Olen tämän opinnäytetyönikin jälkeen sitoutunut olemaan mukana kortin toteuttamisessa, testaamisessa ja arvioinnissa. Työryhmälle tuon kuitenkin haastatteluissa esiin tulleet asiat mukaan sisältöä pohdittaessa. Näin voidaan ainakin varmistaa, ettei ryhmä joudu lähtemään tyhjältä pöydältä, vaan voi käyttää jo olemassa olevan tutkimuksen tuloksia.

Ohjeistuksen kuten perehdytyskortinkin vastuusta joudun jättämään ison osan muodostettavan työryhmän harteille, sillä mielestäni olisi epärealua vaatia autonomista työryhmää työskentelemään antamieni ohjeiden mukaisesti. Annan myös tässä tapauksessa opinnäytetyössäni esiin nousseet asiat heidän käyttöönsä ja sitoudun auttamaan ohjeistuksen kokoamisessa. Ohjeistus tulee koskemaan perehdyttämistä Peiponpesässä ja on suunnattu perehdytyksestä vastaaville työntekijöille.

6.3 Kehitysehdotuksia

Kaikesta raportissa mainitusta johtuen sekä tässä raportissa esitetyn tutkimuksen pohjalta voin väittää, ettei perehdytys Peiponpesässä toimi. Se koetaan ja sitä pidetään huonona tai puutteellisena. Perehdyttäjät eivät tunne olevansa varmoja työnsä tuloksista, perehdyttävät eivät koe saaneensa kunnollista perehdytystä, eikä edes toiminnan esimies pidä perehdyttämisen rakenteita tyydyttävänä. Toimintaan kaivataan ja jopa vaaditaan selkeätä ja erityisesti hyvää perehdytysmateriaalia, toimivia käytäntöjä ja tarpeeksi resursseja. Lisäksi kaivataan selkeämpää vastuun jakoa, mutta myös sen vastuun ottamista. Haastatteluissa tuli usein esiin, että ”jonkun pitäisi” tai ”joku voisi”. Mielestäni tuo ”joku” tulisi kuopata ja tilalle valita aidot ja oikeat ihmiset, joilla on selkeä tehtävän kuvaus, motivaatio tehtävän hoitamiseen ja resurssit sen toteuttamiseen.

Jo tutkimussuunnitelmassani, ennen varsinaisen tutkimuksen suorittamista, pohdin mahdollisen perehdytystyöryhmän ehdottamista Peiponpesän yksikköön muodostettavaksi. Tätä ajatusta testasin haastatteluiden ja keskusteluiden kautta, ja sain samansuuntaisia ajatuksia haastatteluista jopa ilman suoraa kysymystä. Kaikki haastateltavat ja jokainen keskustelu, jonka olen yksikössä käynyt, ovat tukeneet ajatusta työryhmän perustamiseksi. Yksikön esimies on ollut ehdotuksen kannalla ja todennut, että hänestä tulisi luonnollisesti tuon työryhmän vetäjä. Henkilöstöä työryhmään tulisi sitoa kahdesta neljään työntekijää, suunnittelisivat, toteuttaisivat ja arvioisivat perehdytyksen esimiehen johdolla. Ryhmään valittujen tulisi edustaa mahdollisimman monipuolisesti osaamista, jota Peiponpesässä on vähintäänkin tarpeeksi. Mielestäni ryhmässä olisi hyvä olla ainakin yksi henkilö esimiehen lisäksi, joka on ollut yksikön toiminnassa mukana alusta saakka. Se on mahdollistakin ja toteutettavissa, sillä yksikössä työskentelee useita ohjaajia, jotka kriteerin täyttävät. Mielestäni kokemus yksikössä työskentelyssä ei sinällään ole kuitenkaan ainut, eikä edes suurin määrittävä tekijä perehdyttäjiä valittaessa.

Muiden jäsenten valinnassa tulisi huomioida motivoituneisuus työhön ja perehdytykseen, mutta toki myös kokeneen työntekijän tulee täyttää myös muille ryhmän jäsenille asetetut kriteerit. Haastatteluiden pohjalta voin sanoa, että motivaatiota perehdyttämiseen on, mutta pelko ajan puutteesta saa monet työntekijät epäilemään mahdollisuuksiaan hoitaa perehdytys

täysipainoisesti. Motivoituneita perehdyttäjiä on siis näkemykseni mukaan mahdollisuus löytää, mutta heille tulisi taata työskentelyaika ja rauha perehdytyksen suunnitteluun siinä missä toteutukseenkin. Työn laadun arvioinnin jätän tämän raportin ja tutkimukseni ulkopuolelle, sillä mielestäni sen tulisi työryhmään valittujen työntekijöiden sekä esimiehen vastuulla.

Työryhmässä tulisi olla molempien solujen eli A- ja B-päätyjen osajia, sillä toimintatavat, rutiinit ja jopa säännöt päädyissä saattavat toisinaan poiketa toisistaan. Pitää myös muistaa, että toiminta molemmissa päädyissä kehittyy jatkuvasti, jolloin yhden henkilön, joka pääsääntöisesti työskentelee jommassakummassa päädyssä, voi olla haastavaa pysyä molempien päätyjen kehityksen mukana. Perehdyttäjien tuleekin palaverissaan muistaa kertoa toisilleen, kuinka toiminta on edellisen palaverin jälkeen kehittynyt, jolloin ristiriitoja perehdytyksessä syntyisi vähemmän.

Perehdytyksen työvälineiden tulee olla selkeät ja johdonmukaiset. Allekirjoittanut on sitoutunut näitä työvälineitä kehittämään, luomaan ja kokoamaan perehdytyskansion ja auttamaan perehdytyskortin laadinnassa. Toisin kuin joissakin haastatteluissa ehdotettiin, en näkisi kuitenkaan välineiden olevan sellaisia ”joilla kuka tahansa” voi perehdytyksen toteuttaa. Jos tavoitteena olisi, että jokainen yksikön työntekijä voi täysipainoisen perehdytyksen toteuttaa, tulisi järjestää erillinen koulutus, johon osallistuisivat kaikki työntekijät. Mielestäni tämänkaltaisen ratkaisu ei palvelisi tarkoitustaan, vaan jatkaisi olemassa olevien heikohkojen perehdytysrakenteiden huonoksi havaittua linjaa. Työvälineet ovatkin tarkoitettu perehdyttäjien käyttöön sekä uusien työntekijöiden apuvälineiksi. Kansion ja kortin päivittäminen ja muutosten tekeminen jäisi myös perehdyttäjien sekä esimiehen vastuulle, jolloin ”kuka tahansa” ei pääse lisäilemään omasta mielestään tärkeitä asioita, vaan tuo ”kuka tahansa” voi tuoda asiansa perehdyttäjien tietoon, jolloin ryhmän jäsenet arvioivat ehdotuksen ja lisäävät sen, jos näkevät tarpeelliseksi, kansioon tai korttiin. Esimiehen kanssa käydyn keskustelun perusteella ehdottaisin, että kansio tarkistettaisiin ja päivitettäisiin vähintään puolivuositain.

Resursseista olen puhunut haastatteluissa niin työntekijöiden, kuin vastaavan ohjaajankin kanssa. Resurssit perehdyttämiseen on mahdollisuus järjestää ainakin vastaavan ohjaajan mielestä, mutta se vaatii tarkkaa suunnittelua ja suunnitelmassa pysymistä. Perehdytyksen suunnitteluun tarvittaisiin vähintäänkin puolikas työpäivä, noin neljä tuntia. Suunnitteluvaiheeseen tulisi osallistua koko työryhmän ja esimiehen ainakin osittain, jotta hän voi hyväksyä suunnitelmat. Työryhmä olisi vastuussa suunnitelmien testaamisesta todellisuudessa, kun uusi työntekijä aloittaa yksikössä, sekä raportoinnista esimiehelle, joka puolestaan olisi viime kädessä vastuussa koko perehdytystyöryhmän toiminnasta ja uusien työntekijöiden saamasta, lain vaatimasta perehdytyksen tasosta.

Mielestäni työnantajan, käytännössä lähiesimiehen vastuulla tulisi olla ainakin työryhmän ensimmäisen kokoontumien järjestäminen, jonka jälkeen ryhmän jäsenet suunnittelisivat taapaamisensa ja ehdottaisivat aikataulua esimiehelle. Esimiehen tai työvuoroista vastaavan vastuuseen kuuluu myös tarvittavien perehdytyspäivien tai -tuntien järjestäminen työvuorojen puitteissa, sillä kaikki haastateltavat ovat olleet samaa mieltä siitä, ettei perehdyttäjän tulisi niinä päivinä, jotka on varattu perehdytykseen, olla laskettuna vahvuuteen, kuten ei myöskään uuden työntekijän. Eräs haastateltavista mainitsi, että uuden työntekijän tulisi olla ”opiskelijan roolissa” (Haastateltava nr.4). Mielestäni ilmaisu on hyvä, sillä opiskelija, joka tulee Peiponpesään harjoittelijaksi, ei saa ottaa vastuuta työstä, vaan kulkee ainoastaan vakituisen henkilökuntaan kuuluvan nimetyn perehdyttäjän kanssa. Opiskelijan rooliin vaikuttaa myös se, että työpaikalla ja oppilaitoksella on sopimus, jonka mukaan työpaikka on velvollinen antamaan sovitun koulutuksen opiskelijalle. Kun työpaikka on sitoutunut edellä mainitun kaltaiseen sopimukseen, voidaan silloin olettaa, että opiskelija saa tarvitsemansa perehdytyksen ja ajan muodostaakseen selkeän kuvan yksikön toiminnasta ja työskentelytavoista. Mielestäni tämän kaltaista mallia tulisi soveltaa myös uusiin työntekijöihin. Resursseja ei varmasti löydy yhtä mittavaan perehdytykseen, johon opiskelija on oikeutettu, mutta samansuuntaiseen ehkä.

Resursointi ei kuitenkaan ole yksin esimiehen vastuulla, vaan myös perehdyttäjien tulee löytää aika ja rauha itse perehdyttämiseen. Haastatteluiden ja havainnoinnin pohjalta ehdotan, että työskentelyyn käytetään aamupäiviä, jolloin lapset ovat usein koulussa, sekä hiljaista tuntia, jolloin työntekijätarve on pienempi. Myös yövuorot sopisivat perehdytykseen. Perehdyttäjien ei tulisi varata tuota aikaa omien kirjallisten töidensä tekemiseen, vaan perehdytykseen. Hiljaista tuntia voisi esimerkiksi käyttää lapsiin tutustumiseen, siinä missä aamupäiviä taloon tutustumiseen. Yövuorossa taas pystyisi opiskelemaan esimerkiksi lääkehoitoa ja työturvallisuuteen liittyviä asioita. Selvää on, että edellä mainitun kaltainen järjestely kuormittaa perehdyttäjiä jonkin verran, sillä heillä on kuitenkin normaalit työtehtävänsäkin hoidettavanaan. Ylimääräisten työntekijöiden määrääminen vuoroon on tietysti myös yksikön kannalta taloudellinen kysymys. Tiedän, että joissakin yrityksissä ja sosiaalialan yksiköissä uusille työntekijöille ehdotetaan tai vaihtoehtoisesti kerrotaan, että perehdytysvuoroista ei saa täyttää palkkaa, vaan esimerkiksi lisiä ei makseta. En ole tutkinut edellä mainitun kaltaisen järjestelyn mahdollisuutta esimerkiksi työehtosopimuksen näkökulmasta, mutta tällaisella järjestelyllä voitaisiin minimoida kulut ja maksimoida perehdytyksen laatu.

Uuden työntekijän tullessa taloon, tulisi työryhmän huomioda valitessaan ryhmänsä sisältä perehdyttäjää, ettei perehdytys kuormita perehdyttäjän pääasiallista työtä liikaa, muodostu rasitteeksi ja sitä kautta epämiellyttäväksi pakolliseksi työtehtäväksi muiden joukossa. Perehdytyksen tulisi olla miellyttävää myös perehdyttäjistä, jotta motivaatio perehdytykseen säilyisi. Joissakin yksiköissä perehdyttäjien palkkaluokat ovat saattaneet olla korkeampia tai

korvaus perehdytyksestä on tapahtunut muilla tavoin. Tällaiset järjestelyt ovat yksikkökohtaisia enkä tässä opinnäytetyössäni tutki niiden mahdollisuuksia tämän enempää, mutta jätän kuitenkin työni tilaajalle tämän sekä muut kehitysehdotukseni prosessoitaviksi.

7 Olikos tästä nyt sitten mitään hyötyä?

Tätä opinnäytetyötä tehdessäni olen pettynyt itseeni useita kertoja ja tuloksiini kerran. Alkuperäisten suunnitelmien mukaan tämän työn valmistuessa toimisi Peiponpesässä uusi perehdyttämiseen erikoistunut työryhmä, jolla olisi selkeät ohjeet ja hyvät työskentelyvälineet. Jouduin omaksi pettymyksekseni myöntämään jo kauan vaatimattoman raporttini valmistumista, etteivät kunnianhimoiset suunnitelmani olleet missään suhteessa todellisuuden kanssa. Työelämä on hektistä ja kaltaiseni visionääri näkee lopputuloksen, muttei sitä työn määrää, jonka toteutus vaatii. Jouduin siis palaamaan alkuperäistä suunnitelmaa edeltävään suunnitelmaan ja tyytyä vain perehdytyskansion uudistamiseen.

Kyse ei kuitenkaan ole siitä, että olisin luovuttanut tai pitäisin ajatuksiani mahdottomina toteuttaa. Päinvastoin! Opinnäytetyöni avulla oivalsin kunnollisten perehdytysrakenteiden merkityksen ja samalla myös kiinnostavuuden. Koska toimeksiantajani on myös oma työnantajani, aion jatkaa rakenteiden uudistamista tässä työssä kuvatulla tavalla yhteistyössä esimieheni kanssa. Työryhmän perustaminen sekä ohjeistuksen ja perehdytyskortin laatiminen vain jäävät myöhemmäksi. Olen työpaikallani ilmoittanut sitoutuvani ryhmän toiminnan aloittamiseen ja kortin laatimiseen yhteistyössä ryhmän kanssa.

Oman oppimiseni ja motivaationi kannalta työ oli siis hedelmällinen, ja uskon myös saatujen tulosten olevan hedelmällisiä työni tilaajalle. Annan haastattelututkimukseni tulokset, kehitysehdotukseni sekä johtopäätökseni Peiponpesän käyttöön ja olen mukana niiden kehittämässä, sillä haluan oman työpaikkani perehdytyksen olevan kunnossa. Uskon, että pidemmällä tähtäimellä työstäni on yksikölle suuri hyöty ja mahdollisesti jopa muillekin samassa konsernissa toimiville lastensuojelualan yrityksille.

Konkreettisen tuloksena sain kuitenkin koottua uuden perehdytyskansion, joka itsessään tulee varmasti tarpeeseen uusille työntekijöille ja mahdollisesti vanhoillekin muistutukseksi. Uusi kansio on selkeä ja päivitetty. Sen kokoamisessa olen kuullut työntekijöitä ja heidän toiveitaan, käyttänyt heiltä tulleita ehdotuksia ja näin varmistanut, että uuden työntekijän perehdytyksessä työhön kansion avulla, palvelee se aiempaa paremmin koko työyhteisöä.

Lähteet

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino

Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätömenetelmät. Porvoo: WSOY

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö
Helsinki : Gaudeamus Helsinki University Press

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Talentum

Koivunen, H. 1997. Hiljainen tieto. Helsinki: Otava

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere : Vastapaino

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Helsinki: Gaudeamus

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu - Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus.
Tampere: Vastapaino

Vilkkä, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi

Nurminen, R. 2000. Hiljainen tieto hoitotyössä. Helsinki: Tammi

Moilanen, R. 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työturvallisuuskeskus 2003. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua.
Työturvallisuuskeskus TTK

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007. Hyvä perehdytys -opas. Viitattu 26.10.2011.
<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

Liitteet

Liite 1 Haastattelurunko	40
Liite 2 Haastattelurunko 2.0	41

Liite 1 Haastattelurunko

Haastattelut tarkoitus järjestää yksilöhaastatteluina Peiponpesän tiloissa. Iltavuorot alkavat yleensä 1 - 1.5 tunnin raportilla ja illan suunnittelulla. Usein aikaa jää yli, jonka voisin sopia vastaavan ohjaajan kanssa käyttäväni haastatteluihin. Haastattelut pyrin supistamaan noin 30 minuutin mittaisiksi, jottei niistä aiheudu huomattavaa haittaa työskentelylle.

1. Kuinka kauan olet työskennellyt yksikössä

2. Miten koit perehdytyksen?/ Mitä hyvää/huonoa?

- Oliko tietty perehdyttäjä?
- Kuinka kauan sinua perehdytettiin? Tunteja, päiviä, viikkoja...?
- Oliko perehdytys mielestäsi riittävä? Ajallisesti, määrällisesti, johdonmukainen....?
- Jos nyt saisit päättää, niin mitä muuttaisit, lisäisit, ottaisit pois omasta perehdytyksestäsi.
- Onko perehdytys kansio mielestäsi toimiva? Kaipaako uudistusta, jos niin mikä osa-alueet?
- Olisiko tietokoneelta löytyvästä sähköisestä perehdytysoppaasta hyötyä? Mitkä tiedot olisi hyvä löytyä sähköisestä versiosta?
- Olisiko mielestäsi "perehdytyskortti", jossa käydään kohta kohdalta läpi perehdytettävät asiat, toimiva työväline Peiponpesässä?

3. Miten mielestäsi voitaisiin perehdyttää Peiponpesässä...

- kiinnipitoihin?
- asiakkaiden, sekä lasten että vanhempien, mielenterveysongelmiin?
- turvallisuutteen ja väkivaltatilanteisiin?
- lakeihin?

4. Mitä mieltä olet "perehdytystyöryhmästä", joka tarkoittaisi työpaikan sisäistä 2-3 hengen työryhmää, joka tekisi linjaukset perehdytys asioista yhdessä johtoryhmän kanssa, sekä hoidatai pääsääntöisesti uusien työntekijöiden perehdytyksen?

- Voisitko nähdä itsesi työskentelemässä "perehdytystyöryhmässä"?
- Haluaisitko olla mukana päättämässä yhteisistä linjauksista perehdytyksen suhteen?
- Olisiko yksikön sisäistä, rakenteellisista muutoksista, kuten perehdytystyöryhmän perustamisesta, hyötyä?

Liite 2 Haastattelurunko 2.0

Haastattelut tarkoitus järjestää yksilöhaastatteluina Peiponpesän tiloissa. Iltavuorot alkavat yleensä 1 - 1.5 tunnin raportilla ja illan suunnittelulla. Usein aikaa jää yli, jonka voisin sopia vastaavan ohjaajan kanssa käyttäväni haastatteluihin. Haastattelut pyrin supistamaan noin 30 minuutin mittaisiksi, jottei niistä aiheudu huomattavaa haittaa työskentelylle.

Kuinka kauan olet työskennellyt yksikössä

Koulutus

Työnkuva, erityisosaamisalueet

Millainen perehdytyksesi oli? Miten koit perehdytyksen?/ Mitä hyvää/huonoa?

Kenen vastuulla perehdytys on Peiponpesässä, kenen vastuulla mielestäsi tulisi olla

Mikä on mielestäsi perehdytyksen tavoite Peiponpesässä

Kuinka kauan perehdytykseen tulisi mielestäsi varata aikaa

Mitkä perehdytyksen osa-alueet mielestäsi kuuluvat perehdytyskansioon ja mitkä tulisi perehdyttää henkilökohtaisesti

Mitä asioita perehdytyksessä tulisi mielestäsi painottaa Peiponpesässä

Miten perehdytys on mielestäsi onnistunut Peiponpesässä yleisesti

Hyvää

Huonoa

Miten perehdytys tulisi mielestäsi Peiponpesässä hoitaa

Kysymyksiä joihin kerään kyllä/ei vastauksia mahdollisuuksien mukaan koko henkilökunnalta

Koetko saaneesi tarpeeksi hyvän perehdytyksen työhön

Onko perehdytys yleisesti mielestäsi hyvällä tasolla Peiponpesässä

Tulisiko Peiponpesässä muodostaa työryhmä joka saisi vastuulleen perehdyttämisen

Haluaisitko kuulu em. työryhmään

Tulisiko perehdytyksessä ottaa huomioon... ?